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

RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE

Institut Royal Supérieur de Musique et de Pédagogie (IMEP)

Sandrine DESMURS
présidente

Lamberto COCCIOLI
Frédéric JOYE-CAGNARD
Olivier LALAU

Publié le 30 juin 2026

Table des matières

Évaluation institutionnelle de l'Institut Royal Supérieur de Musique et de Pédagogie, en synthèse 4
Partie I - Présentation de l'établissement 7
Partie II - Évaluation institutionnelle sur la base des ESG (partie 1) 10
ESG 1.1. : Politique d'assurance qualité 10
ESG 1.2. : Élaboration et approbation des programmes 14
ESG 1.3. : Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant·e 16
ESG 1.4. : Admission, progression, reconnaissance et certification 19
ESG 1.5. : Personnel enseignant 23
ESG 1.6. : Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiant·es 26
ESG 1.7. : Gestion de l'information 28
ESG 1.8. : Information du public 30
ESG 1.9. : Suivi continu et évaluation périodique des programmes 32
ESG 1.10. : Processus d'assurance qualité externe périodiques 34
CONCLUSION 36
Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert·es 37
ANNEXE 1 - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Institut de Musique et de Pédagogie IMEP 38

Liste des acronymes utilisés

CA	Conseil d'Administration
CE	Conseil des étudiant·es
CGP	Conseil de Gestion Pédagogique
CO	Conseil d'Options
CS	Conseil Social
DAEI	Dossier d'autoévaluation institutionnelle
ECA	Education Culturelle et Artistique
ECTS	European Credit Transfer System
EEE	Evaluation des enseignements par les étudiant·es
ESA	Ecole Supérieure des Arts
ESAHR	Enseignement général Secondaire Artistique à Horaire Réduit
ESG	European Standards and Guidelines
ETP	Equivalent Temps Plein
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
PAI	Plan d'Accompagnement Individualisé
RFIE	Réforme de la Formation Initiale des Enseignant·es
SWOT	Analysis of "Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats"
TDD	Titre temporaire à Durée Déterminée
TFE	Travail de fin d'étude
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Évaluation institutionnelle de l'Institut Royal Supérieur de Musique et de Pédagogie, en synthèse

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 institutionnelle de l'Institut Royal Supérieur de Musique et de Pédagogie (IMEP). Dans ce cadre, les expert·es mandaté·es par l'AEQES ont procédé à une visite de l'IMEP les 03 et 04 mars 2026, accompagnés par une membre de la Cellule exécutive.

Le comité des expert·es a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation institutionnelle rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (entretiens, observations et consultation de documents). Au cours de cette visite, les expert·es ont rencontré les parties prenantes de l'établissement[1].

Après avoir présenté l'établissement et posé le cadre général de sa gouvernance stratégique (Partie I), le comité des expert·es revient plus en détail (Partie II) sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux critères utilisés dans la phase pilote, à savoir:

1 Politique d'assurance qualité
2 Élaboration et approbation des programmes
3 Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant·e
4 Admission, progression, reconnaissance et certification
5 Personnel enseignant
6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiant·es
7 Gestion de l'information
8 Information au public
9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
10 Processus d'assurance qualité externe périodiques

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront de soutenir le développement d'une culture qualité s'appuyant sur une politique et des procédures qualité explicites et des valeurs partagées. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre sa mission d'enseignement.

Composition du comité[2]

- Sandrine DESMURS, experte de l'éducation et présidente du comité
- Lamberto COCCIOLI, expert en gouvernance, en gestion de la qualité et du monde professionnel
- Frédéric JOYE-CAGNARD, expert en gestion de la qualité
- Olivier LALAU, expert étudiant

[1] Voir le programme de la visite, repris en annexe 1

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

Messages-clés du comité des expert·es

Principales forces

- Une identité institutionnelle affirmée et une stratégie de différenciation cohérente dans le paysage des ESA de la FWB
- Une attractivité internationale réelle, attestée par 37% d'étudiant·es étranger·ères représentant 34 nationalités
- Un corps enseignant majoritairement ancré dans la pratique professionnelle, garant de la pertinence des formations et du lien avec le monde professionnel
- Un dispositif d'alerte pédagogique opérationnel, témoignant d'une attention réelle au suivi individualisé des parcours étudiant·es
- Une pratique d'audition commentée constituant un exemple de démarche réflexive et transversale ancrée dans une logique formative
- Une dynamique de développement soutenue et une conscience claire des axes de progrès à engager

Principales faiblesses

- L'absence d'une politique et d'un système qualité formalisés
- Un fonctionnement institutionnel reposant largement sur l'informel et l'initiative individuelle, dont la formalisation progressive constitue une condition de pérennité
- Une hétérogénéité significative dans les pratiques d'évaluation des étudiant·es et un déficit de recueil structuré de la parole étudiante
- Une absence de données structurées permettant d'objectiver les résultats des formations et le devenir des diplômé·es
- Un rapport aux évaluations externes resté réactif et peu intégré à la démarche d'amélioration continue de l'établissement.

Principales recommandations

1 Élaborer et mettre en œuvre une politique qualité formalisée, rendue publique et intégrée au pilotage stratégique de l'établissement.

2 Recenser, tant au niveau académique qu'administratif, les bonnes pratiques déjà à l'œuvre de manière informelle et/ou interpersonnelle en matière de qualité, formaliser ces processus et documenter / partager leurs usages et effets.

3 Formaliser la communication des critères d'évaluation aux étudiant·es avant les épreuves, en s'appuyant sur les bonnes pratiques existantes dans certaines sections et notamment dans la filière pédagogique.

4 Mettre en place un dispositif structuré d'évaluation des enseignements par les étudiant·es, dont les résultats seraient traités institutionnellement et restitués aux parties concernées.

5 Mettre en place un cycle formalisé d'évaluation périodique des programmes, définissant une périodicité, des responsabilités et des indicateurs de suivi.

6 Développer un dispositif de suivi du devenir professionnel des diplômé·es permettant d'objectiver l'adéquation des formations aux réalités du marché du travail artistique et pédagogique.

7 Dresser l'inventaire des recommandations issues des précédentes évaluations externes et les prioriser en tenant compte des recommandations de la présente évaluation.

8 Veiller à ce que tout futur dossier d'autoévaluation soit structuré selon le référentiel d'évaluation ad hoc et élaboré avec l'ensemble des parties prenantes internes dans des délais permettant une consultation effective.

Partie I - Présentation de l'établissement

L'Institut Royal Supérieur de Musique et de Pédagogie (IMEP) est un établissement d'enseignement supérieur artistique situé à Namur, fondé en 1970. Seule École Supérieure des Arts (ESA) de la Fédération Wallonie-Bruxelles relevant de l'enseignement libre subventionné à se consacrer exclusivement au domaine de la musique, l'IMEP a fait de cette concentration disciplinaire un choix stratégique assumé qui le distingue des autres ESA de la FWB proposant des formations pluridisciplinaires. L'établissement est implanté sur un site unique, au 33A rue Henri Blès à Namur, disposant de salles de pratique individuelle et collective, d'une yourte pédagogique, d'un auditorium, d'une médiathèque spécialisée et d'un studio d'enregistrement.

L'offre de formation s'organise autour de deux grands axes, la formation artistique et la formation pédagogique, déclinés en bacheliers et masters au sein de huit départements : Clavier ; Cordes et Lutherie ; Vents et Percussions ; Chant ; Musique et Transmission (incluant pédagogie musicale, musique de tradition orale et musique ancienne) ; Musique Pop ; Musique Ancienne ; Écritures et Informatique Musicale. L'IMEP est par ailleurs la seule ESA à proposer une formation conduisant à l'enseignement de la musique dans le cadre de l'enseignement général secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR), une spécificité constitutive de son identité depuis sa fondation. Plusieurs programmes font l'objet de codiplomations avec d'autres établissements d'enseignement supérieur. C'est notamment le cas des bacheliers et masters en enseignement (section 3 ESAHR et section 3 Éducation culturelle et artistique (ECA)), organisés conjointement avec la Haute École de Namur-Liège-Luxembourg (Hénallux) et l'Université de Namur (UNamur), dans le cadre de la Réforme de la formation initiale des enseignant·es (RFIE). Par ailleurs, le master en art lyrique (Studio Opéra) est organisé en partenariat avec l'Opéra Royal de Wallonie-Liège.

L'IMEP a connu au cours des vingt-cinq dernières années une croissance démographique très significative, passant d'environ 70 étudiant·es à l'arrivée de la direction actuelle à 694 inscrit·es en 2024-2025, dont environ 37 % de ressortissant·es étranger·ères représentant 34 nationalités. La parité entre hommes et femmes y est atteinte. Le corps enseignant compte 145 membres, dont 29 % à temps plein et 71 % à temps partiel. Le personnel administratif et technique comprend 24 personnes.

La gouvernance de l'IMEP

La gouvernance de l'IMEP est conforme à ses obligations décrétales applicables aux ESA. Elle repose sur les organes suivants :

Le *Conseil d'Administration* (CA) est l'organe d'administration de l'ASBL Institut Royal de Musique et de Pédagogie. Il constitue le Pouvoir Organisateur de l'IMEP au sens du cadre légal applicable aux ESA. Composé exclusivement de personnalités extérieures à l'établissement, nommées par l'assemblée générale de l'ASBL, il exerce les compétences les plus étendues en matière de gestion et d'administration, notamment la désignation de l'ensemble du personnel, l'approbation des budgets et des comptes, et les grandes orientations stratégiques. Le directeur général participe de droit à ses réunions sans voix délibérative. Les statuts prévoient une procédure explicite de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts au sein de cet organe.

Le *Conseil de Gestion Pédagogique* (CGP) est l'instance opérationnelle centrale, conformément au cadre décrétal applicable aux ESA. Il regroupe le directeur général, qui préside, des représentant·es des différentes catégories de personnel enseignant et non enseignant, des représentant·es étudiant·es, des délégué·es syndicaux ainsi que le Délégué du Gouvernement. Il est chargé de veiller à la mise en œuvre du projet pédagogique et

artistique de l'établissement, constitue le lieu de discussion et de validation des décisions relatives aux programmes et aux grilles de cours, et émet un avis circonstancié en matière de recrutement du personnel, sur la base duquel le Conseil d'Administration prend sa décision.

Les *Conseils d'option* (CO), propres à chacun des 8 départements, regroupent, sous la présidence d'un·e président·e et d'un·e secrétaire, des enseignant·es de l'option ainsi que des représentant·es étudiant·es. Ils émettent des propositions relatives aux contenus pédagogiques et à l'organisation des formations. Ces propositions sont consignées dans un procès-verbal discuté en CGP.

Le *Conseil des étudiant·es* (CE), composé d'une dizaine d'étudiant·es, est chargé de défendre et de représenter la voix des étudiant·es au sein des instances de l'établissement. Il a également pour rôle de stimuler la participation active des étudiant·es et de faire circuler l'information entre les étudiant·es, le corps professoral et les services transverses et la direction de l'école

Le *Conseil Social* (CS) traite les questions relatives aux conditions matérielles et sociales des étudiant·es, établit le budget social annuel et attribue les crédits sociaux. Ce dispositif peut notamment intervenir pour alléger certains frais tels que le minerval ou l'achat de matériel pédagogique.

La direction exécutive est assurée par le directeur général, assisté d'une conseillère académique en charge de la coordination des programmes d'études. La coordination qualité est assurée par un membre du personnel pour 9h/semaine, sa mission principale étant la coordination générale des activités artistiques, événementielles et académiques de l'établissement.

Enfin, l'existence d'un organe dénommé Comité de direction a été mentionnée durant la visite, sans que sa composition, son rôle et son positionnement dans la prise de décisions puissent être établis sur la base des documents disponibles.

Afin de soutenir la réalisation de ses missions, l'IMEP s'appuie sur des structures transversales d'ordre administratif ou pédagogique au service de l'ensemble de la communauté de l'établissement :

- Médiathèque
- Enseignement inclusif
- Aide à la réussite
- Relations internationales et mobilité Erasmus+
- Communication et relations extérieures
- Secrétariat/scolarité

Le plan stratégique

Dans le cadre de la présente évaluation institutionnelle, l'IMEP a présenté une stratégie générale de développement, signée par le directeur, qui se décline en quatre axes :

- Viser un développement qualitatif ciblé, par le renforcement des critères de sélection des étudiants et l'accompagnement des parcours d'excellence ;
- Optimiser l'accueil, en identifiant un seuil d'étudiants à ne pas dépasser et en flexibilisant la capacité d'accueil ;
- Développer des formations complémentaires hybrides et numériques par la formation à distance et l'utilisation des technologies numériques ;

- Renforcer les partenariats stratégiques, par la mutualisation des ressources avec d'autres institutions et le développement des partenariats internationaux.

Le contexte de cette évaluation institutionnelle

La visite s'est tenue dans un contexte institutionnel particulier, celui d'une transition de direction en cours. Le directeur général sortant, qui assume la direction de l'IMEP depuis vingt-cinq ans, transmettra ses fonctions au 1er septembre 2026 à son successeur désigné, dont le recrutement a été conduit selon une procédure formelle incluant un jury externe ayant rendu un avis unanime. Au moment de la visite, un processus de tuilage d'un an était engagé entre les deux directions. Le successeur désigné n'avait pas encore formalisé ni diffusé son propre projet pédagogique, dont l'élaboration est prévue après sa prise de fonction officielle.

Le dossier d'autoévaluation institutionnelle (DAEI) a été rédigé sous la responsabilité du coordinateur qualité, avec l'appui de la direction générale. Le comité a relevé que son élaboration n'a pas donné lieu à une consultation structurée et documentée de l'ensemble des parties prenantes internes, ce que le directeur général a lui-même reconnu lors de la visite. Le coordinateur qualité étant en arrêt maladie au moment de la visite, c'est Blanche Marchal, responsable Erasmus et Mobilité de l'IMEP, qui a assuré la coordination logistique des deux journées et constitué l'interlocutrice principale du comité tout au long de la visite.

Lors de la visite des 3 et 4 mars 2026, le comité a rencontré successivement les autorités académiques (direction sortante et direction entrante), la conseillère académique, des président·es de conseils d'option, des groupes d'enseignant·es, des représentant·es et des groupes d'étudiant·es, des membres du personnel administratif, technique et des fonctions transverses, un représentant du Pouvoir Organisateur ainsi que des parties prenantes externes.

Remerciements

Le comité tient à remercier la direction, le coordinateur qualité ainsi que Blanche Marchal pour leur implication dans l'organisation et le bon déroulement de cette évaluation. Il remercie chaleureusement toutes les personnes rencontrées lors de la visite pour leur disponibilité, la qualité des échanges et la franchise des propos tenus. Le comité remercie enfin la Cellule exécutive de l'AEQES pour l'accompagnement de ce processus d'évaluation.

Partie II - Évaluation institutionnelle sur la base des ESG (partie 1)

ESG 1.1. : Politique d'assurance qualité

Référence : Les institutions disposent d'une politique d'assurance qualité rendue publique et faisant partie intégrante de leur pilotage stratégique. Les parties prenantes internes développent et mettent en œuvre cette politique par le biais de structures et de démarches appropriées, tout en impliquant les parties prenantes externes.

CONSTATS ET ANALYSES

Politique qualité

1 Du point de vue formel, l'IMEP ne dispose pas d'un document officiel, intitulé « Politique qualité », publié sur son site internet et diffusé à l'interne. Le DAEI fait état de quelques éléments structurants d'un système qualité : la fonction de coordinateur qualité existe, de même qu'une Commission qualité, citée à diverses reprises dans le DAEI. L'existence de cette Commission n'a toutefois pas été confirmée lors de la visite sur site. Outre la stratégie générale de développement, signée par le directeur, le DAEI comporte un plan d'amélioration continue, avec des objectifs stratégiques et des actions prioritaires, mais dont les indicateurs ne sont pas encore formalisés, et il n'est pas fait mention d'un dispositif de suivi.

2 Si ces éléments participent en général d'une politique qualité, leur stade de développement à l'IMEP n'est pas suffisamment avancé pour permettre au comité d'attester de l'existence d'une politique qualité formalisée, laquelle devrait se traduire par la mise en relation des éléments essentiels d'un système qualité. La politique qualité devrait prendre appui sur la stratégie générale de développement, être déclinée en un plan stratégique pluriannuel de mise en œuvre, et soutenue par un dispositif formalisé de suivi. Les processus majeurs qui soutiennent l'atteinte des objectifs et assurent la qualité des prestations devraient être décrits au moins à un niveau global. Sur ce dernier point, la documentation des processus majeurs de l'IMEP se limite aux exigences réglementaires, sans que cette démarche s'étende à l'ensemble des pratiques qui concourent à la qualité des prestations. Par exemple, le comité n'a pas été en mesure de s'informer de manière détaillée sur les modalités de l'évaluation des enseignements.

3 Le comité d'expert·es n'est pas en mesure de confirmer ou infirmer que l'IMEP est en capacité d'assurer que les résultats dont il peut se prévaloir sont liés à l'existence d'une vision claire de la qualité, à la robustesse de son organisation, de son fonctionnement, et de ses processus. La lecture du DAEI et les entretiens menés durant la visite ont conduit le comité au constat suivant : l'IMEP est en mesure de documenter les grandes lignes de son activité, mais ne dispose pas encore des outils et procédures permettant d'attester de la maîtrise et de l'amélioration continue de ses prestations.

4 En d'autres termes, si les résultats peuvent être documentés et sont, comme les expert·es ont pu s'en rendre compte, attestés par différents éléments de sortie, l'IMEP n'est que peu en mesure de renseigner sur les moyens, méthodes et pratiques qui lui permettent d'y parvenir, ni d'ailleurs sur sa philosophie en la matière, soit sa politique qualité.

Culture qualité

5 L'IMEP est attaché à la notion de qualité. L'IMEP mentionne quatre engagements dans ce sens (placer l'étudiant·e au centre de l'action, valoriser les carrières artistiques et pédagogiques, accroître le rayonnement culturel et scientifique, assumer la responsabilité sociale et citoyenne de l'institution), et la visite sur site a montré notamment que la direction était fort attachée à l'importance de placer l'étudiant·e au centre de l'action de l'établissement. Toutefois, en l'absence d'éléments formalisés, ces éléments relèvent davantage de la déclaration d'intentions que d'une politique qualité efficace et fonctionnelle. Ils n'indiquent pas comment l'IMEP entend les mettre en œuvre, les mesurer et en rendre compte.

6 La culture qualité de l'IMEP repose pour l'essentiel sur l'engagement remarquable de son personnel et sur l'utilisation de dispositifs internes qui favorisent la réflexivité collective, comme par exemple l'accès pour tout le corps enseignant aux données de base de chaque étudiant·e (y compris leur bulletin de notes), le dispositif d'alerte pédagogique ou encore l'audition commentée (cf. ESG 1.3).

7 Il n'en reste pas moins que le comité constate que le bon fonctionnement de l'IMEP repose largement sur l'initiative individuelle et la confiance interpersonnelle, dans une culture peu habituée à la formalisation. Cette culture a des vertus réelles. Elle permet une agilité que des institutions plus lourdes n'ont pas. Mais elle produit aussi une instabilité : ce qui fonctionne bien dépend des personnes en place, de leur engagement personnel, et non de procédures et pratiques formalisées susceptibles d'assurer le passage de témoin en cas de renouvellement des ressources humaines.

8 Les bonnes pratiques existent, mais elles restent portées par des individus sans cadrage institutionnel suffisant, sans impulsion claire de la direction, et sans plan de développement qui leur donnerait une portée collective. Il en résulte une image interne de l'IMEP qui manque de cohérence. Selon l'interlocuteur·riche, selon la filière, les règles du jeu ne sont pas les mêmes, et cette hétérogénéité est perçue et vécue comme une source d'incertitude, voire d'iniquité. La formalisation des processus n'est pas une fin en soi. Elle est ce qui permet à une institution de grandir sans perdre ce qui fait sa qualité, et de traverser les transitions sans fragiliser la confiance des parties prenantes.

9 Le comité a noté, au sein de l'IMEP, une conscience claire des manques en matière de démarche qualité. Cette lucidité, exprimée par plusieurs interlocuteur·rices y compris au niveau de la direction, est en elle-même un point d'appui. Elle indique que l'établissement n'est pas dans le déni, mais dans une phase de prise de conscience. Ce qui fait encore défaut, c'est le passage de cette conscience à une mise en œuvre structurée : des flux de données formalisés pour le pilotage, des procédures documentées, des évaluations clarifiées dans leurs critères et leur usage. La culture qualité peut être pensée, non comme une obligation externe imposée par l'AEQES, mais comme un levier interne d'innovation, de cohérence et de confiance, un cadre qui, loin d'étouffer l'esprit de l'institution, peut au contraire lui donner les moyens d'assurer la qualité de ses succès de manière pérenne.

Système qualité, organisation et responsabilités

10 L'élaboration du DAEI n'a pas bénéficié d'un comité d'autoévaluation interne regroupant des représentant·es des différentes fonctions ; il n'a pas non plus été diffusé à l'interne avant la visite : moins de 5 personnes sur plus de 40 rencontrées durant les deux jours de visite ont dit avoir eu connaissance de ce document avant la visite. Un bon nombre des personnes rencontrées durant la visite ont confirmé au comité avoir été contactées à cet effet dans un délai très court (entre 1 semaine et la veille de la visite).

11 Le comité relève que le DAEI soumit initialement n'était pas structuré selon les ESG, condition méthodologique pourtant requise pour une autoévaluation conforme. Cette lacune a conduit l'AEQES à solliciter un document complémentaire afin d'obtenir les informations nécessaires à l'analyse. Cette réalité illustre l'absence d'une culture qualité ancrée dans le fonctionnement courant de l'établissement : un dossier d'autoévaluation conforme aux ESG suppose en effet que les processus qu'il documente soient déjà pensés, organisés et suivis au regard de ce référentiel. Le cas d'espèce confirme que l'élaboration du DAEI a été entièrement déléguée à un coordinateur qualité largement surchargé par une double casquette, puisqu'il est également responsable de la coordination générale des activités. Il apparait donc au comité que la direction n'a pas pleinement assumé son rôle de contrôle (responsabilité de la direction) et de soutien auprès du coordinateur qualité dans l'élaboration du DAEI.

12 Au-delà de la question de la documentation des processus, le comité a relevé dans l'organigramme une concentration notable de membres d'une même famille à des postes à responsabilité au sein de l'institution. Au directeur en fonction va succéder à dater de septembre 2026 son frère, jusqu'alors directeur de l'un des départements. Le comité prend acte que le recrutement de ce dernier a suivi une procédure formelle, avec jury externe, et que la commission a rendu un avis unanime en faveur de cette candidature. Outre ce cas de parenté au premier degré, on compte parmi les professeurs, deux personnes en filiation directe du directeur en fonction, tandis qu'une troisième enseignante est également issue de la même famille.

13 Il n'appartient pas au comité d'émettre un quelconque jugement sur ces nominations, ni sur la qualité des personnes concernées. Cependant, il lui appartient de souligner que c'est précisément dans ce type de configuration que l'existence d'un système qualité formalisé, doté de processus internes clairs et partagés attestant de la régularité et de la rigueur des pratiques, trouve toute sa pertinence. Un système qualité documenté et vivant, dont on connaît les processus et les résultats ainsi que la manière dont ils sont utilisés en interne, renforce la légitimité des décisions stratégiques et des recrutements.

14 En l'absence d'un tel cadre, la légitimité des décisions stratégiques et des recrutements reste exposée à la contestation, ce qui fragilise à la fois l'institution et les personnes qui y exercent des responsabilités. En plus d'assurer l'amélioration continue et de la rendre visible pour toutes les parties prenantes, un système qualité efficace constitue un indispensable garde-fou institutionnel qui protège l'institution elle-même.

Communication

15 La page Qualité du site internet de l'IMEP recense les seules évaluations programmatiques réalisées par l'AEQES, et signale l'existence d'un plan d'action pour les années 2021-2022, sans que celui-ci ne soit pour autant repris dans le DAEI ni n'ait été mentionné durant la visite (voir ESG 1.10). Sur le plan interne, la communication sur le système qualité semble inexistante. Le coordinateur qualité est plutôt connu de ses collègues en tant que responsable des événements, qui semble être sa principale activité. De même, les récentes enquêtes anonymes réalisées en 2025 auprès des étudiant·es sont attribuées à la personne responsable du développement durable (et non en lien avec la coordination qualité).

RECOMMANDATIONS

1 Clarifier les responsabilités stratégiques et opérationnelles en matière de qualité au sein de l'IMEP et mettre en place une Commission qualité effective dotée d'un mandat précis ;

2 Élaborer et mettre en œuvre une politique qualité formalisée, rendue publique et intégrée au pilotage stratégique de l'établissement ;

3 Formaliser le pilotage stratégique de l'IMEP en déclinant la vision de développement institutionnel de la direction en un plan d'action détaillé (responsables, échéances, indicateurs de suivi) soutenu par des moments formels de suivi (monitoring régulier) impliquant les responsables stratégiques et opérationnels ;

4 Recenser, tant au niveau académique qu'administratif, les bonnes pratiques déjà à l'œuvre de manière informelle et/ou interpersonnelle en matière de qualité, formaliser ces processus et documenter / partager leurs usages et effets ;

5 Élaborer une stratégie de communication interne et externe sur le système qualité de l'IMEP, afin de rendre visible non seulement son existence, mais aussi son utilisation au profit des missions de l'IMEP.

ESG 1.2. : Élaboration et approbation des programmes

Référence : Les institutions disposent de processus d'élaboration et d'approbation de leurs programmes. Les programmes sont élaborés de manière à répondre aux objectifs définis, y compris aux acquis d'apprentissage visés. La qualification résultant d'un programme est clairement spécifiée et communiquée ; elle correspond au niveau adéquat du cadre national des qualifications pour l'enseignement supérieur et, par conséquent, au cadre des qualifications de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.

CONSTATS ET ANALYSES

1 L'IMEP dispose d'un processus d'élaboration des programmes qui s'appuie sur les instances décrétales en vigueur. Selon les informations mises à disposition du comité, la création d'un nouveau programme suit quatre étapes : un premier travail de conception par les directions de département concernées ; une supervision par le directeur général et l'ensemble des directions de département ; un affinement avec les enseignant·es particulièrement impliqué·es ; enfin, une présentation dans les conseils d'option concernés, puis au CGP qui émet un avis circonstancié. Pour les programmes en codiplomation, ce processus associe dès la première étape des représentant·es des établissements partenaires.

2 Le comité constate cependant que ce processus, tel qu'il est décrit, repose sur une logique descendante, initiée par la direction, pour la création de nouvelles sections, tandis que les modifications de programmes existants remontent, elles, des conseils d'option vers le CGP. Cette dualité de sens n'est pas explicitée dans les documents institutionnels, et le comité n'a pas pu identifier de procédure formalisée et documentée qui en consigne les étapes, les responsabilités et les critères de validation. La visite a confirmé que cette dimension procédurale reste largement implicite : plusieurs membres de l'équipe pédagogique rencontré·es ont décrit des processus d'adaptation des programmes qui reposent sur des échanges informels entre collègues, sans cadre écrit partagé.

3 Le comité reconnaît que les programmes de l'IMEP sont portés par un corps enseignant majoritairement actif dans le monde professionnel musical et pédagogique. Cette double compétence de praticien·ne et d'enseignant·e constitue un point d'appui réel pour garantir la pertinence des formations au regard des réalités du secteur. Les retours du monde professionnel s'effectuent principalement par le biais des jurys d'évaluation, qui intègrent systématiquement des membres externes spécialistes du domaine, ainsi que par les liens entretenus avec les académies de musique, les ensembles et institutions culturelles partenaires.

4 La visite a permis d'identifier une pratique notable en ce sens : les IMEPédapéros, rencontres informelles qui permettent aux enseignant·es de la filière pédagogique d'échanger avec des directeurs d'académie, des professeurs et des inspecteur·rices autour des travaux de fin d'études. Cette initiative, portée par quelques enseignant·es, constitue un dispositif pertinent d'ancrage dans les réalités professionnelles, bien que son institutionnalisation reste à confirmer.

5 Toutefois, le comité observe que la pertinence professionnelle des programmes repose davantage sur l'expertise individuelle des enseignant·es que sur une démarche institutionnelle structurée de veille et d'adaptation. Il n'existe pas de mécanisme formalisé permettant de

documenter systématiquement les retours du monde professionnel et d'en tracer les effets sur les contenus ou les structures de programmes.

6 Les fiches cursus disponibles pour les programmes de la filière pédagogique (section 3 ESAHR et ECA) présentent des acquis d'apprentissage explicitement formulés, articulés aux unités d'enseignement et au niveau de qualification du cadre européen. Le comité note que ces programmes, organisés en codiplomation avec Hénallux et l'UNamur, bénéficient d'une structuration plus explicite et plus documentée que les programmes artistiques de l'IMEP.

7 Pour les programmes de formation artistique, qui constituent la grande majorité de l'offre, le comité constate que les acquis d'apprentissage visés ne sont pas systématiquement formalisés ni communiqués de manière cohérente à l'ensemble des parties prenantes. La note de suivi des recommandations de la précédente évaluation programmatique reconnaît qu'un travail de formalisation des acquis d'apprentissage est en cours, sans que le comité ait pu en mesurer l'avancement concret lors de la visite. Les fiches UE existent sur l'intranet, mais leur qualité et leur complétude sont hétérogènes selon les départements et les enseignant·es : certaines fiches présentent une description détaillée des objectifs et des modalités, d'autres se limitent à l'intitulé de l'activité d'apprentissage. Consciente de ce constat, la future direction compte faire de la réorganisation et harmonisation de ces fiches l'un de ses chantiers prioritaires.

8 La progression pédagogique au sein des cursus existe et est pensée par les enseignant·es, notamment au sein des conseils d'option. Elle n'est cependant pas cartographiée de manière explicite dans des matrices de progression ou des documents de référence transversaux. L'articulation verticale entre les blocs d'apprentissage et entre les unités d'enseignement d'une même option repose largement sur la connaissance tacite et la coordination informelle entre collègues. Ces pratiques informelles peuvent fragiliser la lisibilité des parcours pour les étudiant·es.

9 À cette question de la cohérence interne des cursus s'articule celle de la charge de travail globale imposée aux étudiant·es. Les programmes attribuent à chaque unité d'enseignement une valorisation en crédits ECTS censée refléter la charge de travail étudiante. Le comité a relevé cependant, dans plusieurs sections, des déséquilibres perçus par les étudiant·es comme significatifs qui suggèrent que la charge de travail n'est pas systématiquement prise en compte comme variable de conception et de révision des programmes.

RECOMMANDATIONS

1 Formaliser et documenter le processus d'élaboration et de révision des programmes, en précisant les étapes, les responsabilités, les critères de validation et les délais, de manière à rendre ce processus lisible et applicable de façon cohérente à l'ensemble des départements.

2 Poursuivre et d'achever le travail d'harmonisation des fiches UE, en veillant à ce que les acquis d'apprentissage visés soient explicitement formulés, progressifs au sein du cursus et communiqués aux étudiant·es dès le début de chaque formation.

3 Mettre en place un mécanisme institutionnel structuré permettant de recueillir, documenter et intégrer les retours du monde professionnel dans la révision périodique des programmes, en s'appuyant notamment sur les pratiques existantes (jurys externes, IMEPédapéros, partenariats avec les académies et institutions culturelles), pour en formaliser les apports et en élargir la portée à l'ensemble des options.

4 Intégrer la charge de travail étudiante comme variable explicite dans les processus de conception et de révision des programmes, notamment en développant des modalités de recueil structuré de la parole étudiante à ce sujet et en veillant à ce que la valorisation en crédits ECTS reflète effectivement la réalité de cette charge.

ESG 1.3. : Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant·e

Référence : Les institutions garantissent que les programmes sont dispensés d'une manière qui encourage les étudiant·es à jouer un rôle actif dans le processus d'apprentissage, y compris dans son élaboration, et que l'évaluation des acquis des étudiant·e reflète cette approche.

CONSTATS ET ANALYSES

1 L'IMEP revendique une pédagogie centrée sur l'étudiant·e, et le comité reconnaît que cette orientation se traduit effectivement dans les pratiques quotidiennes de nombreux·ses enseignant·es. La relation maître-élève, l'accompagnement individualisé et l'apprentissage par la pratique artistique intensive constituent le socle de la culture pédagogique de l'établissement. Cette posture, exprimée de manière convergente par les enseignant·es rencontré·es, témoigne d'un engagement réel envers le développement artistique et personnel de chaque étudiant·e.

2 Cette culture se manifeste notamment dans la souplesse dont font preuve les enseignant·es pour adapter leurs contenus et leurs approches aux besoins et aux profils des étudiant·es, dans l'accessibilité informelle à l'équipe pédagogique, et dans la diversité des modalités d'apprentissage proposées : cours individuels, pratique en ensemble, projets de scène, master classes, stages en milieu professionnel. Ces modalités sont pertinentes et adaptées au contexte d'une école supérieure artistique.

3 Toutefois, le comité observe que cette approche centrée sur l'étudiant·e repose sur des pratiques individuelles et une culture implicite partagée, plutôt que sur un cadre pédagogique institutionnel explicite et formalisé. Il n'existe pas de politique d'apprentissage documentée, définissant des orientations communes en matière de pédagogie, de charge de travail étudiante ou d'innovation pédagogique, qui serait communiquée à l'ensemble du corps enseignant, notamment aux enseignant·es nouvellement recruté·es. L'établissement se prive de l'occasion de capitaliser, mutualiser et diffuser des pratiques pédagogiques efficaces, développées individuellement, ce qui limite leur diffusion à l'ensemble des équipes.

4 Le cours d'audition commentée, dont le contenu est renouvelé chaque année académique, associe les étudiant·es à un processus réflexif sur leur propre développement artistique. Fondé initialement sur l'écoute d'enregistrements, ce cours a évolué vers une pratique en musique vivante : les étudiant·es interprètent eux·elles-mêmes des extraits de leur répertoire devant leurs pairs et des enseignant·es de différentes sections, dans un cadre qui articule présentation, écoute mutuelle et retour collectif. Un calendrier est co-construit en début d'année avec les collègues concernés. Cette démarche, qui ancre l'évaluation dans une logique formative et mobilise les étudiant·es comme acteur·rices de leur apprentissage, gagnerait à être mieux connue et formalisée en interne afin d'en garantir la pérennité au-delà des personnes qui la portent actuellement. L'IMEP a par ailleurs mis en place un dispositif d'alerte pédagogique qui témoigne d'une attention réelle au suivi individualisé des parcours (voir ESG 1.4, Progression).

5 La diversité du public étudiant de l'IMEP, qui accueille 37 % d'étudiant·es internationaux·ales représentant 34 nationalités, ainsi qu'une proportion croissante d'étudiant·es à besoins spécifiques, constitue une réalité pédagogique dont les implications sur les modalités d'enseignement méritent d'être mieux prises en compte à l'échelle institutionnelle. Le comité a relevé que si des dispositifs d'accompagnement existent (PAI, service d'enseignement

inclusif), les adaptations pédagogiques qui en découlent ne sont pas toujours connues ni appliquées de manière cohérente par l'ensemble du corps enseignant (voir ESG 1.6).

6 Le comité a constaté une hétérogénéité significative dans les pratiques d'évaluation des acquis des étudiant·es. La situation varie considérablement selon les options et les enseignant·es : dans certains cours et dans la filière pédagogique notamment, des grilles d'évaluation existent, sont communiquées aux étudiant·es avant les épreuves et transmises aux membres du jury externe. Dans d'autres, et c'est le cas le plus fréquent dans les formations artistiques, les critères d'évaluation ne font pas l'objet d'une explicitation préalable formalisée, laissant aux membres du jury une liberté d'appréciation non encadrée.

7 Des incertitudes subsistent quant aux critères d'évaluation, certains éléments laissant apparaitre que les notes ne sont pas systématiquement assorties d'explications permettant d'en comprendre pleinement les fondements. Il ressort également que les critères d'évaluation ne sont pas toujours harmonisés au sein d'une même option et que des pratiques héritées, valorisant fortement l'autorité du jury, ont pu freiner la formalisation explicite des attentes. Cette situation est susceptible de générer des inégalités entre étudiant·es dans leur capacité à se préparer aux épreuves et à exercer un recours de manière éclairée. Le comité prend note que des grilles d'évaluation existent pour les travaux de fin d'études (TFE) ainsi que pour les unités d'enseignement de méthodologie (préparant au TFE) et de pédagogie musicale dans le département de pédagogie. Cette logique de transparence évaluative constitue une base de réflexion et un levier d'amélioration pour l'ensemble des formations pour systématiser la communication préalable des critères d'évaluation aux étudiant·es.

8 Le règlement des études prévoit une procédure formelle de recours et de traitement des plaintes. Les entretiens menés durant la visite ont cependant révélé que cette procédure n'est pas connue comme telle par les étudiant·es, qui décrivent spontanément des voies informelles lorsqu'ils·elles rencontrent une difficulté. Cette situation peut conduire à des hésitations à faire remonter certaines difficultés, notamment lorsque les voies de recours disponibles ne paraissent pas suffisamment indépendantes des parties concernées. Une telle configuration fragilise la confiance des étudiant·es dans les mécanismes de traitement des plaintes et peut conduire à laisser des situations problématiques sans réponse institutionnelle adéquate.

9 La participation du corps estudiantin aux instances est prévue statutairement dans les conseils d'option et au CGP. En pratique, le comité a observé un décalage entre cette intention affichée et les dispositifs effectifs de consultation et de recueil de la satisfaction étudiante. Les contributions étudiantes dans les instances sont parfois accueillies positivement sans que des suites concrètes leur soient systématiquement communiquées, ce qui peut entraîner une démobilisation progressive et une perte de confiance dans les instances. Il n'existe pas de démarche institutionnelle structurée (sous forme d'évaluations des enseignements par les étudiant·es (EEE) ou d'enquêtes de satisfaction) permettant de recueillir systématiquement leurs retours sur les enseignements ou sur le fonctionnement général de l'établissement et d'en restituer les suites de manière transparente. Le directeur entrant a l'intention de mettre en place des enquêtes systématiques, ce que le comité encourage.

Bonne pratique :

Le cours d'audition commentée qui favorise une réflexion sur le développement artistique des étudiant·es à travers une pratique de musique vivante. Les séances combinent interprétation du répertoire, écoute mutuelle et retours collectifs, en présence de pairs et d'enseignant·es de différentes sections.

RECOMMANDATIONS

1 Formaliser une politique institutionnelle d'évaluation des acquis des étudiant·es, précisant les principes communs applicables à l'ensemble des formations, notamment l'obligation de communiquer les critères d'évaluation aux étudiant·es avant les épreuves, tout en préservant la spécificité des modalités propres à chaque option.

2 Mettre en place un dispositif structuré et systématique d'évaluation des enseignements par les étudiant·es, dont les résultats seraient traités institutionnellement et restitués aux parties concernées, afin de nourrir l'amélioration continue des pratiques pédagogiques.

3 Renforcer l'information des étudiant·es, dès leur entrée dans l'établissement, sur l'ensemble des dispositifs d'accompagnement disponibles (alertes pédagogiques, PAI, allègements de programme, conseil social, aménagements raisonnables, etc.) et de veiller à ce que cette information soit actualisée et accessible de manière cohérente tout au long du cursus

4 Formaliser une procédure de traitement des plaintes étudiant·es claire, accessible et garantissant l'indépendance de l'instruction, et élaborer un cadre de conduite applicable à l'ensemble des intervenant·es pédagogiques, y compris les invité·es extérieur·es, précisant les comportements attendus dans la relation avec les étudiant·es.

ESG 1.4. : Admission, progression, reconnaissance et certification

Référence : Les institutions appliquent de manière cohérente et constante des règles prédéfinies et publiées couvrant toutes les phases du cycle d'études, c'est-à-dire l'admission et la progression des étudiant·es, la reconnaissance et la certification des acquis.

CONSTATS ET ANALYSES

Admission

1 L'IMEP dispose d'un règlement formalisé des épreuves d'admission, publié sur son site internet et communiqué aux candidat·es. Deux sessions d'admission sont organisées chaque année académique, en février-mars et en août-septembre. Les modalités pratiques sont clairement explicitées : inscription en ligne au moins huit jours avant la session, composition du jury présidé par la direction générale et comprenant au minimum trois membres du personnel enseignant de l'option concernée, notification des résultats dans les deux jours ouvrables suivant la clôture de l'épreuve. Une procédure de plainte est également prévue : les candidat·es disposent de quatre jours ouvrables pour introduire un recours, lequel est examiné par une commission spécifique. Ce dispositif réglementaire témoigne d'un cadre procédural qui garantit équité et transparence dans l'accès à l'institution.

2 La philosophie d'admission de l'IMEP, fondée sur le potentiel artistique et pédagogique plutôt que sur une sélection stricte au niveau de performance atteint, est cohérente avec l'identité de l'établissement et sa vocation à accueillir un public diversifié, y compris des étudiant·es en reconversion professionnelle ou provenant de parcours atypiques. Cette approche implique cependant que les critères de progression dans chaque cursus soient d'autant plus explicitement formulés et communiqués dès l'entrée dans l'établissement : admettre sur la base du potentiel renforce, plutôt qu'il ne réduit, la nécessité d'un accompagnement balisé et d'une transparence sur les exigences attendues dans la suite du parcours (voir ESG 1.3)

3 Les épreuves d'admission sont composites et adaptées à chaque option : audition artistique avec programme imposé, tests de formation musicale, entretien et, dans certaines options, épreuves collectives. Seul le test d'autoévaluation en formation musicale est commun à l'ensemble des candidat·es. Il est à noter que cette pratique de l'autoévaluation, née de la période COVID, a été maintenue pour son caractère formatif. Comprenant un test d'audition et de lecture en ligne, les candidat·es doivent déterminer leur « niveau » en formation musicale. Le comité note l'intérêt de ce dispositif, qui place le candidat·e dans une posture active et réflexive dès l'entrée dans l'établissement : en l'invitant à se positionner lui-même sur son niveau à partir de critères concrets, il développe une forme de responsabilisation cohérente avec la philosophie pédagogique de l'IMEP. Par ailleurs, cet autopositionnement relève de l'évaluation des acquis antérieurs et peut donner droit à des dispenses de cours pour certain·es étudiant·es.

Progression

4 Le suivi des étudiant·es tout au long de leur parcours s'appuie sur une organisation structurée en plusieurs dispositifs complémentaires. Depuis 2023, un plan de soutien à la réussite est mis en œuvre, comprenant notamment des ateliers préventifs organisés par sections en début

d'année, principalement à destination des étudiant·es de première année. Des mesures d'accompagnement individuel complètent ce dispositif. Par ailleurs, le Conseil social assure la prise en charge des besoins matériels et sociaux des étudiant·es, et peut intervenir avec des aides individuelles ou collectives. Ces dispositifs sont connus de la majorité des étudiant·es : une présentation se fait lors de la rentrée de bloc 1, avec un rappel par courrier électronique pour les cohortes suivantes. Le·la premier·ère interlocuteur·riche identifié·e demeure néanmoins le·la professeur·e principal·e d'option, ce qui, si c'est une force du modèle pédagogique musical, peut également créer une inégalité d'accès à l'information et aux services.

5 Le comité a par ailleurs identifié un dispositif d'alerte pédagogique déployé sur l'intranet de l'IMEP, qui constitue un outil de suivi de la progression méritant d'être signalé. Ce système à trois niveaux permet à tout·e enseignant·e de signaler une situation préoccupante, d'en informer l'étudiant·e concerné·e et, le cas échéant, d'enclencher une réponse graduée pouvant aller jusqu'à l'exclusion de session en l'absence d'amélioration. Les membres du personnel rencontré·es témoignent de l'utilité concrète de cet outil, et plusieurs étudiant·es ont pu bénéficier d'un suivi grâce à ce mécanisme. Le comité note cependant que le dispositif fonctionne de façon hétérogène selon les départements et les enseignant·es, et qu'il n'est pas articulé à une procédure institutionnelle formalisée permettant d'en évaluer l'efficacité et d'en garantir l'application cohérente et équitable à l'ensemble des filières. Son potentiel, réel, mériterait d'être pleinement exploité dans une logique de pilotage partagé du suivi des parcours.

6 Des examens marquent la progression des étudiant·es à raison de deux sessions par an, avec la participation systématique de membres de jury extérieur·es, y compris pour les années non diplômantes. Cette pratique établie dépasse les exigences légales et constitue un point fort de l'établissement : elle permet de confronter les étudiant·es à un regard professionnel extérieur dès les premières années, favorisant leur intégration progressive dans les milieux artistiques. Certaines sections ont développé une pratique complémentaire particulièrement intéressante, consistant à organiser, après l'évaluation, une séance de retour individualisé avec un·e membre du jury ayant assisté à l'ensemble des prestations. Cette formule donne à l'évaluation une véritable valeur formatrice.

7 Comme relevé sous l'ESG 1.3, l'hétérogénéité dans la définition et la communication des critères d'évaluation compromet l'équité de traitement entre étudiant·es et leur capacité à se préparer, à interpréter leurs résultats et à exercer leurs droits en cas de contestation, et expose l'institution à des contestations légitimes.

8 Des situations concrètes illustrent également des difficultés d'organisation dans le déroulement des évaluations : les entretiens ont mis en évidence des journées d'examens particulièrement longues dans les options à effectifs importants, avec des jurys épuisés en fin de journée.

9 Le comité a constaté que la filière de chant pop ne permet pas actuellement une continuité complète des études au sein de l'établissement. Les étudiant·es qui souhaitent s'orienter vers l'enseignement doivent suivre un cursus dans un établissement différent. Aucune section didactique dédiée au chant pop n'existe à l'IMEP à ce jour. Cette situation interroge la cohérence de l'offre de formation entre les finalités artistique et pédagogique au sein d'un même champ disciplinaire.

Bonne pratique :

Le dispositif d'alerte pédagogique, accessible via l'intranet de l'IMEP, constitue un outil de suivi de la progression des étudiant·es. Structuré en trois ni-

veaux, il permet le signalement de situations préoccupantes et l'activation, si nécessaire, d'une réponse graduée.

Reconnaissance

10 Les qualifications délivrées par l'IMEP sont conformes au cadre légal applicable aux ESA en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les programmes sont valorisés en crédits ECTS et positionnés aux niveaux 6 (bachelier, 180 ECTS) et 7 (master) du Cadre francophone des certifications, en cohérence avec le cadre des qualifications de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.

11 L'IMEP accueille une proportion significative d'étudiant·es international·es (représentant plus d'un tiers des inscriptions à la date de la présente évaluation, en provenance de plus de trente nationalités) témoignant d'une attractivité internationale réelle et croissante. Le règlement des épreuves d'admission prévoit des dispositions spécifiques pour les candidat·es souhaitant faire valoir une équivalence d'études ou une admission sur base de l'expérience, avec constitution d'un dossier documenté et traduction jurée des pièces non rédigées en français. Ces dispositions constituent un cadre formel pour la reconnaissance des acquis antérieurs. Le comité n'a cependant pas pu établir de façon certaine, sur la base des sources disponibles, dans quelle mesure la procédure de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) est effectivement connue et utilisée par le public concerné, ni si elle fait l'objet d'une communication proactive de la part de l'établissement.

12 La mobilité internationale des étudiant·es s'appuie sur un programme Erasmus+ bien établi, auquel s'ajoutent des partenariats avec des conservatoires et institutions musicales européennes et extraeuropéennes. La création récente d'un poste dédié à la coordination des relations internationales marque une étape importante dans la structuration de cette politique, jusqu'alors assurée de manière plus fragmentée. Un guide de la mobilité à destination des étudiant·es et du personnel enseignant est en cours d'élaboration. Le comité salue ces dynamiques mais note cependant que la mobilité sortante des étudiant·es demeure limitée. Il encourage l'établissement à poursuivre ses efforts pour lever les freins à la mobilité, qu'ils soient financiers, linguistiques ou liés à l'organisation pédagogique, afin que l'ensemble des étudiant·es puisse bénéficier de cette ouverture internationale, cohérente avec les ambitions déclarées par l'institution.

RECOMMANDATIONS

1 Engager une réflexion collégiale, au sein des Conseils d'option, sur la cohérence entre la philosophie d'admission fondée sur la détection du potentiel et les exigences de progression attendues dans la suite du cursus, en veillant à ce que les étudiant·es admis·es disposent dès leur entrée d'une information claire sur les jalons et les attentes propres à leur parcours.

2 Étendre à l'ensemble des sections la pratique de retour formatif individualisé à l'issue des jurys, en s'appuyant sur les bonnes pratiques développées dans certaines sections et en les formalisant suffisamment pour qu'elles soient accessibles à la majorité du corps étudiant.

3 Communiquer de manière proactive sur la procédure de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et sur les modalités de recours, afin que ces voies soient effectivement connues et accessibles à l'ensemble du public concerné.

4 Poursuivre le développement de la politique de mobilité internationale en définissant des objectifs mesurables pour la mobilité sortante des étudiant·es, en diversifiant les partenariats

au-delà de la zone européenne, et en veillant à lever les obstacles pratiques qui limitent l'accès à ces expériences pour une partie du corps étudiant.

ESG 1.5. : Personnel enseignant

Référence : Les institutions s'assurent des compétences de leurs enseignant·es. Elles mettent en œuvre des processus équitables et transparents pour le recrutement et le développement professionnel du personnel.

CONSTATS ET ANALYSES

1 La procédure de recrutement du personnel enseignant de l'IMEP est structurée en plusieurs étapes successives. Le cadre des postes vacants est établi chaque année au mois de février, puis validé par le Conseil de gestion pédagogique (CGP) et le Conseil d'Administration (CA). Les postes sont publiés au Moniteur belge et soumis à l'examen d'une commission de recrutement composée de membres internes représentant les différents départements, complétée, pour les postes très spécifiques, par des expert·es externes. L'épreuve de recrutement se déroule en trois temps, prestation artistique, leçon donnée à un·e étudiant·e de l'Institut et présentation d'un projet pédagogique et artistique, avant que la commission, puis le CGP, ne remettent un avis, sur la base duquel la direction générale soumet une proposition de désignation au CA. Le comité salue la rigueur de ce processus multiétapes, qui associe plusieurs instances décisionnelles et offre des garanties d'équité.

2 Cependant, l'élaboration de profils de fonction n'est pas généralisée à l'ensemble des postes. Un profil de fonction formalisé n'est rédigé, en pratique, que pour les postes nouvellement créés ou présentant des attentes particulières, les autres postes étant ouverts sans document de référence préalable définissant systématiquement les compétences attendues. Les entretiens ont confirmé que l'absence de profil de fonction peut conduire à une approche d'attente passive des candidatures plutôt qu'à une définition proactive des compétences recherchées. Cette pratique limite la capacité de l'IMEP à cibler des profils précis et à communiquer clairement ses attentes, notamment pour attirer des candidat·es dont le profil répond pleinement aux besoins pédagogiques et artistiques de l'institution. L'établissement est conscient de cette limite et du fait que les membres du CGP ne disposent pas toujours des compétences spécifiques requises pour émettre un avis éclairé sur l'ensemble des postes soumis à leur examen.

3 L'évaluation des membres du personnel engagé·es à titre temporaire à durée déterminée (TDD) est réalisée chaque année par la direction générale, sur la base de visites de classe et d'une attention portée aux évaluations artistiques et aux projets de classe. Cette évaluation peut aboutir à une reconduction à durée indéterminée, à une reconduction pour une nouvelle année académique, ou à une non-reconduction. Ce mécanisme, bien que formalisé pour le personnel temporaire, ne s'applique pas de manière systématique au personnel disposant d'un statut à durée indéterminée. L'établissement reconnaît lui-même qu'il serait envisageable de formaliser une évaluation périodique de ce personnel, à intervalle quinquennal, afin de garantir une continuité de la qualité du travail. Il a été exprimé le souhait de procéder à des observations de cours pour l'ensemble du corps enseignant dans une visée formative, afin de valoriser les pratiques pédagogiques et de favoriser les synergies entre enseignant·es.

4 L'IMEP ne dispose pas d'une politique formalisée de formation continue pour son personnel enseignant, et il n'y a pas de dispositif structuré d'accueil et d'intégration des nouvelles·eaux enseignant·es. Cette situation avait déjà été identifiée comme un point d'amélioration lors des évaluations programmatiques précédentes : le rapport de 2015 recommandait d'encourager

les professeur·es à la formation continue, notamment par le biais d'échanges internationaux. Le comité observe qu'en dépit de ces recommandations réitérées, aucun plan de formation structuré n'a encore été mis en place. Plus largement, pour l'ensemble du personnel, les salarié·es qui en font la demande peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'établissement, un budget annuel étant prévu à cet effet, mais il n'existe pas d'offre structurée, ni de plan de formation institutionnel. La formation continue repose donc sur les initiatives individuelles plutôt que sur une démarche collective et planifiée ce qui peut avoir des conséquences concrètes. Par exemple, des outils numériques tels que les tableaux interactifs ont été déployés dans les salles de cours, mais le corps enseignant n'a été formé à leur utilisation que partiellement, sur base de volontariat. Une structuration de la formation continue a été entamée, celle-ci étant désormais reconnue comme indispensable. Le comité se félicite de ce développement, tout en soulignant que sa réalisation nécessite un plan formalisé et un suivi mesurable.

5 L'articulation entre les compétences artistiques et les compétences pédagogiques du corps enseignant constitue un enjeu spécifique à l'enseignement supérieur musical qui ne fait pas encore l'objet d'une politique institutionnelle explicite à l'IMEP. La réglementation relative aux ESA permet l'exercice d'une charge d'enseignement sans titre pédagogique obligatoire, ce qui reflète la priorité accordée à l'excellence artistique dans ce secteur. Toutefois, les entretiens ont révélé que les pratiques pédagogiques au sein des cours individuels sont peu partagées entre collègues d'un même instrument, ce qui limite la diffusion des bonnes pratiques au sein d'un même département. Il a été exprimé la volonté de créer des espaces d'échange pédagogique entre enseignant·es, notamment autour de l'apport du travail corporel dans la préparation scénique, et de valoriser la diversité des approches comme levier de développement collectif plutôt que comme source de tensions entre différents courants pédagogiques. La proportion importante de personnel à temps partiel à l'IMEP (71% en 2024-2025) constitue par ailleurs un frein potentiel à l'implication dans les dynamiques collégiales de réflexion pédagogique.

6 Le comité a identifié plusieurs initiatives notables qui témoignent d'une volonté de décloisonnement entre les disciplines et les sections. Le cours d'audition commentée constitue un exemple de décloisonnement entre sections et de coordination pédagogique transversale entre enseignant·es (voir ESG 1.3.). Les entretiens ont confirmé que cette pratique est particulièrement appréciée pour sa capacité à créer une hybridation enrichissante. De même, le projet Melchior, initié par l'IMEP en 2018 et soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, constitue un exemple de décloisonnement entre recherche, enseignement et médiation culturelle : cette plateforme numérique dédiée au patrimoine musical de tradition orale en Wallonie associe archivage sonore, enquêtes de terrain et développement d'outils pédagogiques, mobilisant plusieurs départements et partenaires institutionnels autour d'un projet commun. Enfin, les IMEPédapéros sont des ateliers pédagogiques gratuits et ouverts aux enseignant·es et étudiant·es de l'IMEP et donnant la parole aux professionnels de l'ESAHR avec le développement d'un sujet pédagogique d'actualité. Là encore, cette initiative récente est un levier prometteur pour favoriser la réflexivité collective sur les pratiques pédagogiques.

7 Ces initiatives restent cependant encore trop ponctuelles et reposent sur des initiatives individuelles des enseignant·es et peu généralisées à l'ensemble du corps enseignant et non sur une politique institutionnelle d'encouragement à la transversalité. L'engagement à venir d'une personne chargée de la dissémination et de la valorisation des recherches artistiques au sein de l'IMEP constitue un signal positif quant à la volonté de structurer la dimension recherche de l'institution, susceptible à terme de créer des dynamiques de décloisonnement entre sections.

8 La mobilité internationale entrante des étudiant·es constitue un point fort de l'IMEP, avec près de 37% d'étudiant·es internationaux·ales représentant 34 nationalités, ce qui témoigne d'une attractivité réelle et d'un réseau de partenariats internationaux existant. La création, à la rentrée 2025-2026, d'un poste dédié aux relations internationales constitue une étape importante dans la structuration de cette dimension (voir ESG 1.4.). La mobilité sortante du corps enseignant reste cependant limitée, avec environ deux à trois mobilités par an dans le cadre d'Erasmus+. Les évaluations précédentes recommandaient déjà dès 2015 de développer et d'élargir les échanges internationaux du corps enseignant au-delà des partenaires habituels, ce qui indique que cette dimension n'a pas encore connu de développement significatif depuis lors.

RECOMMANDATIONS

1 Systématiser l'élaboration de profils de fonction pour l'ensemble des postes, y compris les postes existants lors de leur renouvellement ou transformation, afin de définir de manière proactive les compétences artistiques, pédagogiques et institutionnelles attendues et d'élargir le recrutement à des profils diversifiés.

2 Mettre en place un dispositif formalisé d'accueil et d'intégration des nouvelles·eaux enseignant·es, en leur fournissant notamment les informations essentielles sur les instances, les outils pédagogiques et les attendus institutionnels.

3 Mettre en place un dispositif d'évaluation périodique du personnel enseignant après son passage à durée indéterminée ou à titre définitif, en articulant cette démarche autour d'un processus formatif et bienveillant permettant de valoriser les pratiques pédagogiques et d'identifier des pistes de développement professionnel.

4 Élaborer un plan de formation continue institutionnel, qui, en complément du soutien existant aux demandes individuelles, identifie des priorités collectives de développement des compétences pédagogiques et numériques, en lien avec les orientations stratégiques de l'établissement.

5 S'appuyer sur les initiatives de décloisonnement et de réflexivité pédagogique déjà à l'œuvre (cours d'audition commentée, IMEPédapéros, projet Melchior) pour développer une démarche institutionnelle structurée d'échange et d'analyse des pratiques pédagogiques, accessible à l'ensemble du corps enseignant

6 Poursuivre et amplifier le développement de la mobilité internationale entrante et sortante du corps enseignant, en s'appuyant sur la création récente du poste de relations internationales pour développer une stratégie de partenariats durables.

ESG 1.6. : Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiant·es

Référence : Les institutions disposent de financements appropriés pour les activités d'apprentissage et d'enseignement et garantissent la mise à disposition de ressources pour l'apprentissage adéquates et facilement accessibles, ainsi qu'un accompagnement des étudiant·es.

CONSTATS ET ANALYSES

1 L'établissement dispose de locaux de cours, de répétition et de travail en majorité adaptés aux pratiques musicales, équipés du matériel nécessaire (instruments, amplification), dans un bon état d'entretien et accessible durant une plage horaire étendue pour les étudiant·es (8h – 21h). Néanmoins, l'augmentation de la population étudiante des dernières années, combinée aux spécificités de certaines options nécessitant du matériel non déplaçable (instruments lourds/fixes, matériel électronique et la connectique nécessaire) génère une tension sur l'utilisation des locaux disponibles, l'établissement arrivant parfois à saturation, selon les sections. Le comité prend note de la réalisation d'un projet d'infrastructure supplémentaire pour y déplacer les services administratifs, et récupérer des locaux de cours/travail. Toutefois, le comité n'a pas pu identifier de planification des réaménagements précis suite à ce projet d'infrastructure ni de discussion interne avec l'ensemble des acteur·rices à ce sujet. Une répartition et une utilisation des locaux non monitorée et répartie sans concertation risquent d'amener à une iniquité de traitement pour les différentes sections, ayant des besoins spécifiques.

2 La réservation de certains locaux de travail est possible physiquement à l'accueil du bâtiment. Toutefois, il apparaît que certaines salles, spécialement dévolues à certaines classes d'instrument, sont réservables par d'autres moyens (calendrier Teams, google agenda, …). La présence d'un double système de réservation dans les faits, peut amener à des quiproquos organisationnels, et une plus grande difficulté à planifier les sessions de travail pour les étudiant·es, en cas de double réservation ou de non-possibilité de se rendre physiquement à l'accueil avant une échéance proche.

3 Au-delà des ressources physiques, les ressources numériques mises à disposition des étudiant·es appellent également une attention particulière. L'IMEP dispose d'un intranet et de la plateforme Moodle comme outils principaux de support à l'apprentissage. Le comité a cependant constaté que leur utilisation est hétérogène selon les cours et les enseignant·es : certains espaces Moodle sont vides ou peu alimentés, et la coexistence de plusieurs canaux numériques, intranet, Moodle, drives partagés, agendas collaboratifs, génère une dispersion de l'information qui complexifie l'accès aux ressources pour les étudiant·es. Cette dispersion des canaux génère pour les étudiant·es une charge de recherche de l'information qui nuit à l'accessibilité des ressources et fait peser un risque réel de perte d'information.

4 L'IMEP dispose d'un jardin utilisé comme espace de rencontre et d'un local faisant office de cafétéria, équipé de tables et de micro-ondes, pouvant accueillir une dizaine de personnes. Au regard de la taille de la population étudiante actuelle, ces espaces communs apparaissent sous-dimensionnés. Cette situation limite les possibilités de rassemblement informel entre étudiant·es de différentes options et années, ce qui peut nuire à la circulation de l'information et aux dynamiques de cohésion au sein du corps étudiant.

5 L'IMEP dispose d'une bibliothèque, disposant aussi bien de ressources musicales écrites (partitions et ouvrage théoriques de référence) que discographiques (CD) mais permet

également l'accès à des ressources dématérialisées (streaming musical et revues en ligne). L'espace de la bibliothèque accueille également quelques tables permettant aux étudiant·es de travailler dans un environnement adéquat. Cet espace apparaît néanmoins comme largement sous-dimensionné par rapport à la population étudiant·e de l'IMEP. Toutefois, un plan de réorganisation de la bibliothèque, avec le déplacement d'une partie des postes de travail du personnel administratif dans d'autres locaux, devrait libérer de l'espace pour agrandir l'espace de travail mis à disposition des étudiant·es, ce que le comité encourage.

6 L'établissement a mis en place un service d'aide à la réussite. Celui-ci propose différents types d'aides, individuelles et collectives (séances d'information / formation durant la semaine de rentrée académique) qui sont par ailleurs connu de la plupart des intervenant·es, permettant ainsi au service de toucher un large public étudiant·e dans la limite de ses moyens. Cependant, la définition des activités d'aide à la réussite semble reposer sur la seule appréciation de l'équipe pédagogique, sans recueil direct des besoins exprimés par les étudiant·es, ce qui peut conduire à un décalage entre l'offre proposée et les difficultés effectivement rencontrées.

7 L'IMEP dispose d'une politique d'inclusion et publie des informations sur ce service sur son site internet. Le comité a cependant constaté durant la visite une disparité importante dans la connaissance de ce service, de ses modalités et des démarches à effectuer, tant au niveau des membres du personnel que des étudiant·es.

RECOMMANDATIONS

1 Organiser une consultation générale de l'ensemble du personnel enseignant, administratif et des étudiant·es, afin de quantifier la demande, les besoins, mais également déterminer le taux d'utilisation actuelle des différents locaux, en accordant une attention particulière au ratio étudiant·e/locaux pour les salles spécifiques (ex : Musique assistée par ordinateur, Musique et Chant Pop amplifié, Harpe, Piano, etc…) pour ensuite déterminer les aménagements futurs à réaliser et la répartition la plus adaptée des locaux aux différents besoins.

2 Entamer une réflexion avec l'ensemble des classes d'instrument (étudiant·es compris) afin d'établir un système unique de réservation de l'ensemble des locaux, en prenant en compte les spécificités des besoins et des locaux, et envisager avec le service informatique les possibilités de digitalisation de ce processus (qui pourrait également produire des données de suivi sur l'utilisation des locaux).

3 Repenser les espaces communs de vie étudiante, en augmentant leur capacité d'accueil, et promouvoir leur utilisation afin de fédérer le corps étudiant.

4 Systématiser une forme de consultation des étudiant·es bénéficiant des services d'aides et du service social (et pas uniquement via la représentation étudiante) pour s'assurer d'une rétroaction efficace par rapport aux aides proposées, et ainsi garantir que les aides proposées sont pertinentes pour l'ensemble de la communauté étudiante.

5 Diffuser largement et régulièrement (chaque année académique) les informations essentielles concernant le service inclusion à l'ensemble des membres du personnel et aux étudiant·es.

6 Clarifier le rôle et les usages attendus de chacun des outils du système d'information dans une logique de support à l'apprentissage, et à en assurer une utilisation plus homogène par l'ensemble du corps enseignant.

ESG 1.7. : Gestion de l'information

Référence : Les institutions s'assurent de collecter, d'analyser et d'utiliser des informations pertinentes pour le pilotage efficace de leurs programmes et de leurs autres activités.

CONSTATS ET ANALYSES

1 Le DAEI présente quelques données quantitatives et qualitatives relatives au taux de réussite, taux d'abandon, à l'insertion professionnelle et à la contribution de l'IMEP au tissu socioculturel de référence. Toutefois, il n'informe pas sur les modalités sur lesquelles reposent ces données de sortie ; il n'existe pas de présentation des dispositifs de collecte, d'analyse et d'utilisation des informations relatives aux activités et prestations de l'IMEP.

2 Les données chiffrées présentées dans le DAEI ne semblent pas être partagées à l'interne et leur fiabilité n'est pas documentée. Le taux de réussite au bachelier en constitue un exemple révélateur : le DAEI avance un chiffre qui n'a pas pu être confirmé lors de la visite, les interlocuteurs rencontré·es ne disposant pas de données cohérentes sur ce point, ou exprimant des estimations sensiblement différentes. Ce constat ne porte pas seulement sur la méconnaissance des chiffres : il révèle l'absence d'un dispositif de production, de validation et de partage des données institutionnelles, sans lequel il n'est pas possible de s'assurer de leur exactitude ni de les mobiliser comme outils de pilotage.

3 Le DAEI fait mention d'enquêtes menées auprès d'ancien·nes étudiant·es pour mesurer le taux d'employabilité. La majorité des diplômé·es trouveraient ainsi un emploi lié à leur formation dans les deux ans suivant leur diplomation. Toutefois, l'existence de ces enquêtes n'a pu être confirmée durant la visite, et le comité n'a pas pu davantage collecter d'informations sur les modalités et la fréquence de réalisation de ces analyses.

4 Au-delà des données elles-mêmes, ces exemples témoignent d'une fragilité importante dans l'appropriation collective, à l'interne de l'IMEP, de ce qu'est une donnée de suivi, et de son utilité notamment pour le pilotage.

5 Pourtant, la pratique de collecter des informations sur les activités déployées par l'établissement existe au moins en partie à l'IMEP. Par exemple, le service de la médiathèque produit des analyses statistiques sur la fréquentation et les emprunts d'ouvrages, ainsi que des sondages en ligne auprès des étudiant·es s'agissant des prestations offertes par la médiathèque. Les résultats, qui servent à adapter l'offre et conduire les priorités de développement, sont transmis à la direction. Ces enquêtes et analyses ont été réalisées à l'initiative du responsable de la médiathèque ; le coordinateur qualité n'a, semble-t-il, pas été mobilisé en soutien à la production ou à l'analyse de ces données et le DAEI n'en fait pas mention.

6 Pourtant, comme mentionné dans l'ESG 1.1, il existe une pratique interne de partage de l'information de suivi des étudiant·es, telle par le biais de l'accès au bulletin de notes ou du dispositif d'alerte pédagogique. De même, la plateforme Moodle semble être utilisée par certain·es membres du personnel académique pour s'informer sur les besoins de soutien des étudiant·es (aide à la réussite), mais cette pratique ne semble pas documentée ni entrer dans une pratique collective, le suivi des étudiant·es et des diplômé·es paraissant résulter davantage de l'initiative individuelle que d'une décision collective concertée.

7 Durant la visite, le comité a été informé que le logiciel utilisé par l'IMEP pour la gestion des parcours étudiant (admission, suivi, gestion des absences, examens et diplomation) était en cours de refonte totale. La migration vers un nouveau logiciel a été motivée par l'obsolescence

du logiciel jusqu'alors utilisé, ainsi que par la nécessité de se mettre en conformité avec les demandes de statistiques à transmettre à la FWB et sous l'impulsion des exigences de l'ARES. Un responsable informatique a été engagé précisément à cette fin et un important travail de mise à plat des processus a été nécessaire pour établir le cahier des charges de la nouvelle solution ; l'appel d'offres européen est en cours de préparation.

8 Le comité constate donc qu'un travail sur la qualification et la structuration de la donnée a été lancé à la faveur d'un projet informatique, ce qui contribuera à la formalisation des processus et procédures internes, du moins au niveau opérationnel. Toutefois, un important effort reste à faire pour capitaliser sur ces travaux et investir de manière systématique le domaine de l'analyse opérationnelle à des fins de pilotage stratégique. C'est ici qu'intervient la nécessité de documenter et détailler la politique générale de l'IMEP : la réalisation des recommandations formulées sous l'ESG 1.1 est un prérequis essentiel à tout usage de la donnée à des fins de pilotage, car elles établiront le cadre de référence des questions à formuler dans les analyses internes.

9 D'autre part, il semble indispensable de rapidement recenser, par service comme pour chaque processus majeur (à commencer par le cycle de vie de l'étudiante à l'IMEP, de l'admission à la diplomation), les modalités de suivi des prestations et de leurs résultats. Ni la lecture du DAEI ni la visite n'ont permis au comité de s'assurer d'une pratique systématique de collecte et de partage des informations relatives à la réalisation des missions, à leurs résultats et aux besoins d'amélioration. En l'absence de données de reporting, de monitoring, de la conduite à fréquence régulière d'évaluations internes, en particulier s'agissant de la satisfaction des parties prenantes tant internes (p. ex. évaluation des enseignements par les étudiant·es (EEE), satisfaction du personnel) qu'externes (satisfaction des partenaires sur les prestations de l'IMEP), l'IMEP ne dispose pas d'outils structurés pour assurer que ses priorités d'évolution résultent d'une analyse réflexive collective et partagée.

RECOMMANDATIONS

1 Recenser, par service comme pour chaque processus majeur (à commencer par le cycle de vie de l'étudiant·e à l'IMEP, de l'admission à la diplomation), les modalités de suivi des prestations et de leurs résultats et établir une description régulière de ces processus, en particulier s'agissant des responsabilités, objets, modalités et méthodes, fréquences, partage et utilisation des résultats.

2 Définir une architecture claire des canaux d'information internes et en assurer une utilisation cohérente par l'ensemble des parties prenantes, de manière à garantir la traçabilité et l'accessibilité des informations relatives au pilotage de l'établissement.

3 Mener à terme le projet de migration vers le nouveau logiciel de gestion des étudiant·es et formaliser les processus métier de collecte et d'analyse systématique des données relatives au cycle de vie de l'étudiant·e à l'IMEP.

4 S'appuyer sur la politique qualité et le système qualité tels que formalisés pour élaborer le catalogue des données quantitatives et qualitatives collectées par l'IMEP, qui constitue le cœur du système de pilotage interne.

ESG 1.8. : Information du public

Référence : Les institutions publient des informations à propos de leurs activités, y compris leurs programmes, sous une forme claire, précise, objective, actualisée et facile d'accès.

CONSTATS ET ANALYSES

1 L'IMEP dispose d'un site internet actif, régulièrement alimenté, qui constitue le principal canal d'information à destination du public externe. Le comité relève plusieurs éléments positifs à cet égard. Le règlement des épreuves d'admission est publié dans son intégralité et accessible en ligne, ce qui garantit une transparence sur les conditions d'accès à l'établissement. La page Qualité du site publie les rapports d'évaluation externe produits par l'AEQES, ainsi qu'un plan d'action actualisé, ce qui répond à une exigence de transparence institutionnelle. L'établissement communique régulièrement sur ses activités artistiques et culturelles, mettant en avant la participation des étudiant·es aux productions et concerts. Le comité souligne les efforts consentis pour nouer des partenariats locaux et maximiser les occasions de prestations publiques, et la communication déployée autour de ces événements.

2 Toutefois, l'information disponible sur le site public est déséquilibrée : elle est nettement plus développée sur la dimension promotionnelle et événementielle que sur la dimension académique et pédagogique. Cette orientation communicationnelle, cohérente avec le positionnement de l'IMEP comme opérateur culturel au sein du pôle namurois, ne s'accompagne pas d'une information suffisamment développée sur l'offre de formation et ses caractéristiques académiques.

3 S'agissant des programmes, le site ne publie des fiches UE complètes que pour le bachelier en enseignement section 3. Pour l'ensemble des autres formations, qui constituent par ailleurs la très grande majorité de l'offre, seules des grilles de cours sont disponibles, précisant les intitulés des unités d'enseignement, leur valorisation en ECTS et leur organisation sur l'année. Des informations pourtant essentielles pour les étudiant·es potentiel·les, comme les acquis d'apprentissage visés, les modalités d'évaluation, le caractère obligatoire ou non de la présence, sont absentes. Cette lacune peut nuire à la capacité de projection des candidat·es et les conduire à privilégier des établissements dont l'offre est plus lisible avant l'inscription.

4 S'agissant des résultats et du devenir des diplômé·es, le site ne publie pas de données sur les taux de réussite ni sur l'insertion professionnelle des ancien·nes étudiant·es. Ces informations, qui permettraient aux candidat·es et au public de mesurer l'efficacité des formations proposées, sont absentes de toute communication publique. L'établissement mentionne l'ambition de développer un observatoire de la réussite et de l'insertion, le comité encourage l'IMEP à faire de la publication de ces données une priorité, dès lors que cet observatoire sera opérationnel.

5 Le comité note que l'IMEP a progressivement structuré une cellule de communication, constituée de plusieurs personnes aux missions complémentaires (gestion du site internet, newsletter, réseaux sociaux) et travaillant en lien régulier avec la direction. Cette évolution témoigne d'une volonté réelle de développer la visibilité de l'établissement. Le comité observe cependant que la stratégie de communication reste largement informelle : les priorités sont définies en début d'année et ajustées en cours d'année selon les opportunités et les disponibilités, sans cadre stratégique formalisé articulant publics cibles, messages et canaux. Les arbitrages reposent davantage sur le capital humain disponible que sur des critères explicites liés aux objectifs institutionnels. Aucune boucle de rétroaction permettant d'évaluer

l'impact de cette communication et d'en adapter les contenus n'a pu être identifiée lors de la visite.

RECOMMANDATIONS

1 Améliorer la qualité et l'actualisation de l'information publique, en particulier sur les programmes, les acquis d'apprentissage, les modalités d'évaluation et les services aux étudiant·es, afin de garantir une information fiable, accessible et compréhensible. Et plus spécifiquement capitaliser sur le travail fourni dans le cadre du bachelier en Enseignement section 3 afin de rédiger, ou mettre à disposition, les fiches UE complètes, reprenant a minima les informations citées dans le décret Paysage – article 77, sur le site public afin d'informer aux mieux les futurs étudiant·es potentiel·les. Ce travail de mise en commun peut également servir de tremplin à la transversalité pédagogique (cf. ESG 1.5).

2 Intégrer l'information du public dans la stratégie qualité de l'institution, en s'appuyant progressivement sur des données consolidées (réussite, parcours des diplômé·es, fréquentations des plateformes, public cible touché) et en articulant communication externe et pilotage interne.

ESG 1.9. : Suivi continu et évaluation périodique des programmes

Référence : Les institutions suivent et évaluent périodiquement leurs programmes afin de s'assurer qu'ils atteignent les objectifs qui leur sont assignés et qu'ils répondent aux besoins des étudiant·es et de la société. Ces évaluations conduisent à une amélioration continue des programmes. Toute action planifiée ou entreprise en conséquence est communiquée à l'ensemble des parties concernées.

CONSTATS ET ANALYSES

1 L'IMEP dispose d'instances dont le rôle inclut le suivi et la révision des programmes : les conseils d'option constituent le premier niveau de discussion et d'adaptation, leurs propositions remontant au CGP pour discussion et, le cas échéant, au CA pour validation formelle lorsque des modifications de grilles ou de pondération le requièrent. Ce circuit est connu et utilisé par le corps enseignant.

2 Toutefois, le comité constate que ce dispositif ne s'appuie pas sur un cycle d'évaluation périodique formalisé. Il n'existe pas d'articulation entre le plan stratégique de l'établissement et des plans d'action propres aux sections. Il n'existe pas de calendrier institutionnel de révision des programmes, de périodicité définie pour leur évaluation, ni de livrables attendus à l'issue de ce processus (tels que des rapports de section, des bilans annuels ou des documents de suivi formalisés). L'évolution des programmes procède d'une logique réactive et ad hoc, initiée selon les besoins perçus par les enseignant·es ou les directions de département, plutôt que d'une démarche systématique d'évaluation.

3 Le suivi des programmes ne s'appuie pas sur un ensemble structuré de données permettant d'objectiver leur efficacité. La direction dispose de tableaux de bord informatisés rendant compte des flux d'entrée, de sortie et des résultats académiques, mais ces données ne sont pas systématiquement mobilisées comme outils d'analyse au service de la révision des programmes. Aucun mécanisme ne permet de tracer le lien entre les données disponibles, taux de réussite, taux d'abandon, résultats par option, et des décisions de modification de programme. La visite a confirmé que ces indicateurs restent largement dans la sphère de la direction, sans faire l'objet d'une analyse partagée avec les conseils d'option ou le corps enseignant dans le cadre d'une démarche de suivi formalisée.

4 Par ailleurs, l'IMEP ne dispose pas de données structurées sur le devenir professionnel de ses diplômé·es qui permettraient d'objectiver l'adéquation des formations aux réalités du marché du travail artistique et pédagogique, et d'en tirer des enseignements pour la révision des programmes. L'insertion professionnelle des alumni est perçue qualitativement, à travers les engagements obtenus, les concours remportés, la réputation acquise, mais elle ne fait pas l'objet d'un suivi systématique et documenté. Le plan d'amélioration continue mentionne la création d'un observatoire de la réussite et de l'insertion comme action prioritaire, ce que le comité considère comme une orientation pertinente et urgente à concrétiser.

5 Les étudiant·es et les parties prenantes externes participent formellement au suivi des programmes via leur présence dans les conseils d'option et au CGP. En pratique, comme relevé sous l'ESG 1.2, cette participation est hétérogène selon les options. Le comité note l'absence d'un dispositif institutionnel de collecte structurée des retours des étudiant·es sur les programmes, sous la forme d'évaluations des enseignements ou d'enquêtes de satisfaction, qui alimenterait la révision périodique des formations.

6 S'agissant des parties prenantes externes, leur contribution au suivi des programmes s'opère principalement à travers les jurys d'évaluation, qui intègrent systématiquement des professionnel·les du secteur. Ce dispositif constitue un levier réel d'ancrage dans les réalités professionnelles, mais il n'est pas articulé à un processus formel de recueil et de traitement de leurs observations en vue de la révision des programmes. La pratique des IMEPédApéros, évoquée sous l'ESG 1.2, représente une initiative prometteuse en ce sens pour la filière pédagogique, mais elle reste portée par quelques enseignant·es et n'a pas encore été institutionnalisée.

7 De plus, il ressort des entretiens que des modifications de programmes sont décidées et mises en œuvre, mais sans mécanisme assurant que les étudiant·es, les enseignant·es non directement impliqué·es dans le processus décisionnel et les autres parties prenantes en soient informé·es de manière transparente et en temps utile.

8 Le comité rappelle l'évolution structurelle du cadre d'assurance qualité en Fédération Wallonie-Bruxelles qui mérite d'être prise en compte par l'IMEP dans sa planification. Les évaluations programmatiques pilotées par l'AEQES sont appelées à être progressivement remplacées par l'évaluation institutionnelle comme cadre de référence unique. Dans ce nouveau modèle, c'est à l'établissement qu'il reviendra d'assurer lui-même le suivi continu et l'évaluation périodique interne et externe de ses programmes. Cette évolution suppose que l'IMEP dispose d'un système de suivi interne suffisamment robuste, structuré et documenté pour rendre compte de manière autonome de la qualité de ses formations et en piloter l'amélioration continue. La première recommandation formulée ci-dessous constitue pour l'IMEP la condition de sa capacité à assumer pleinement cette nouvelle responsabilité.

RECOMMANDATIONS

1 Mettre en place un cycle formalisé d'évaluation périodique des programmes, définissant une périodicité, des responsabilités, des indicateurs de suivi et des livrables attendus à l'issue de chaque cycle, afin de transformer l'amélioration continue, qui existe dans les faits, en une démarche institutionnelle documentée et partagée.

2 Développer, en priorité, un dispositif de suivi du devenir professionnel des diplômé·es, permettant d'objectiver l'adéquation des formations aux réalités du marché du travail artistique et pédagogique, et d'en tirer des enseignements formalisés pour la révision des programmes.

3 Mettre en place un mécanisme institutionnel assurant la communication systématique aux parties prenantes concernées, à savoir étudiant·es, enseignant·es et partenaires, de toute modification apportée aux programmes et de ses motivations

ESG 1.10. : Processus d'assurance qualité externe périodiques

Référence : Les institutions engagent de manière périodique des processus d'assurance qualité externe conformes aux ESG.

CONSTATS ET ANALYSES

1 Sur la base du cadre législatif existant, l'établissement a participé et continue à participer périodiquement aux évaluations organisées sous l'égide de l'AEQES. La page Qualité du site internet de l'IMEP mentionne un Rapport d'évaluation continue (2019-2020) suite à une précédente évaluation initiale réalisée en 2015-2016 ; l'analyse transversale liée à l'évaluation du cluster Musique en Fédération Wallonie-Bruxelles (2019-2020) ; et un Rapport d'évaluation programmatique sur l'Informatique musicale (2021).

2 Des actions ont été engagées en réponse aux recommandations issues de ces évaluations : la page Qualité du site publie ainsi un « Plan d'action actualisé - 2021-2022 », présentant le suivi des principales recommandations. Ce document atteste d'une volonté de donner suite aux évaluations externes. Son absence de toute mention dans le DAEI, durant la visite sur site et dans les pièces complémentaires transmises illustre cependant le constat transversal du présent rapport : ce qui fait défaut n'est pas la volonté d'agir, mais la formalisation de ces actions, dans leur décision, leur mise en œuvre et leur suivi, sans laquelle il n'est pas possible d'en attester la portée ni d'en assurer la continuité institutionnelle.

3 L'IMEP satisfait ainsi à l'exigence formelle de participation périodique aux évaluations externes conformément à l'ESG 1.10. Le comité constate cependant que les recommandations issues de ces évaluations ne donnent pas lieu à un suivi systématique et documenté à l'interne, condition pourtant nécessaire pour que ces processus externes produisent pleinement leurs effets sur l'amélioration continue de l'établissement.

4 Il paraît indispensable, notamment dans la perspective de l'évolution des évaluations de l'AEQES sur le strict volet institutionnel, que l'IMEP dresse un inventaire des recommandations issues des précédentes évaluations externes, et les priorise en tenant compte des recommandations formulées par la présente évaluation afin d'être en capacité de présenter des éléments stabilisés de son système interne d'assurance de la qualité dans le cadre des prochaines évaluations externes.

3 Le comité relève à cet égard que l'IMEP n'a pas apporté de réponse à cette question prospective. Ce silence est moins le signe d'un désintérêt que le reflet d'une situation institutionnelle dans laquelle la démarche qualité n'a pas encore atteint le stade de développement qui permettrait à l'établissement de se projeter avec précision dans ce nouveau cadre. Le comité considère que c'est précisément cette capacité de projection (à construire progressivement) qui constituera l'enjeu central de la période qui s'ouvre pour l'IMEP.

4 Le comité rappelle enfin que la conformité du DAEI au référentiel d'évaluation institutionnelle en vigueur constitue une condition de base de tout processus d'assurance qualité externe. Elle conditionne la capacité du comité à exercer son rôle d'évaluation dans des conditions optimales, et devra être assurée dans le cadre des prochaines évaluations.

RECOMMANDATIONS

1 Dresser l'inventaire des recommandations issues des précédentes évaluations externes, et les prioriser en tenant compte des recommandations formulées par la présente évaluation afin d'être en capacité d'assurer une réponse rapide et efficace aux prochaines évaluations externes.

2 Veiller à ce que tout futur dossier d'autoévaluation soit structuré selon le référentiel d'évaluation ad hoc, intègre un bilan explicite et documenté de la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation précédente, et soit élaboré avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes dans des délais permettant une consultation effective.

CONCLUSION

L'IMEP est un établissement qui a su construire, en vingt-cinq ans, une identité forte et une trajectoire de développement cohérente. Le comité l'a mesuré tout au long de cette visite : l'attractivité internationale de l'institution, la qualité de l'engagement de son personnel, la pertinence de ses choix de positionnement dans le paysage des ESA de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et la richesse des partenariats tissés avec le monde professionnel témoignent d'une vitalité réelle, construite dans la durée.

La visite s'est tenue à un moment particulier : celui d'une transition de direction, après vingt-cinq ans de gouvernance stable. Ce moment charnière est aussi une opportunité. Il offre à l'IMEP les conditions pour consolider ce qui a été construit, en lui donnant les fondations institutionnelles qui permettront à sa dynamique de se poursuivre de manière durable et équitable pour l'ensemble de ses parties prenantes.

C'est le sens des recommandations formulées dans ce rapport. Elles ne remettent pas en cause la qualité de ce que l'IMEP a accompli. Elles visent à en assurer la pérennité, en transformant ce qui fonctionne grâce aux personnes en ce qui fonctionnera grâce aux processus. La formalisation n'est pas une fin en soi : elle est ce qui permet à une institution de grandir sans perdre ce qui fait sa qualité, et de traverser les transitions sans fragiliser la confiance de celles et ceux qui lui font confiance.

Le comité a relevé, à tous les niveaux de l'établissement, une lucidité réelle sur les chantiers à engager et une volonté sincère d'y répondre. C'est sur cette base, une conscience des enjeux et une énergie collective disponible, que l'IMEP peut aborder avec confiance la période qui s'ouvre.

Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert·es

Évaluation institutionnelle

2025-2026

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

L'IMEP prend acte de la totalité des observations, cependant notre établissement ayant placé l'étudiant au centre de ses préoccupations ; l'IMEP à donc misé davantage sur la qualité effective de l'encadrement et d'un l'enseignement de qualité avec un panel d'enseignants de très haut niveau dont certains se produisent dans des salles de concert de renoms et d'autres de renommées internationales ; au détriment de la mise en place de procédures administratives et chronophage.

L'IMEP va donc s'atteler à la mise en place de procédures et documentations telles que recommandé par l'AEQES

Critère (ou autre)	Rubrique	Point	Observation de fond
Messages-clés du comité des experts	**Principales faiblesses**	1	**L'absence d'une politique et d'un système qualité formalisés :** L'IMEP prend acte de cette observation tout en souhaitant apporter un éclairage complémentaire. Si une politique qualité formalisée dans un document-cadre unique n'était effectivement pas encore en place au moment de la visite du comité d'évaluation, l'établissement disposait néanmoins de nombreux mécanismes contribuant au pilotage de la qualité. Ceux-ci s'appuient notamment sur des processus d'évaluation des enseignements et des formations, des consultations régulières des parties prenantes, des instances de concertation, ainsi que sur un suivi des actions d'amélioration menées au sein des différentes composantes de l'établissement. Ces dispositifs traduisent une culture de l'amélioration continue qui, jusqu'à présent, s'est développée de manière pragmatique et progressive, sans être explicitement regroupée dans un référentiel institutionnel unique. L'établissement reconnaît toutefois l'intérêt d'une formalisation plus explicite de sa politique qualité afin de renforcer sa visibilité, sa cohérence et son articulation avec le pilotage stratégique. Dans cette perspective, un travail de structuration est engagé afin de formaliser un système qualité institutionnel, de définir clairement les responsabilités, les indicateurs de suivi et les modalités d'évaluation, et d'assurer une communication transparente auprès de l'ensemble des parties prenantes. L'établissement considère ainsi que la recommandation formulée par le comité constitue une opportunité de consolider des pratiques existantes plutôt que de créer ex nihilo une démarche qualité.

		2	**Un fonctionnement institutionnel reposant largement sur l'informel et l'initiative individuelle, dont la formalisation progressive constitue une conditio de pérennité :** L'IMEP prend acte de cette observation et partage l'objectif de renforcer la formalisation de ses processus afin d'assurer leur pérennité et leur transmissibilité. Il convient toutefois de souligner que le fonctionnement fondé sur une forte implication des équipes et sur l'initiative individuelle a constitué, jusqu'à présent, un facteur de réactivité, de proximité et de capacité d'adaptation aux besoins des étudiants, des enseignants et des partenaires. Cette dynamique collaborative a permis de développer de nombreuses pratiques efficaces et de répondre rapidement aux évolutions du contexte académique et professionnel. L'établissement reconnaît cependant que la croissance de ses activités et l'évolution de son organisation rendent désormais nécessaire une structuration plus explicite des procédures, des responsabilités et des mécanismes de décision. Cette formalisation progressive vise à sécuriser les processus, à garantir la continuité institutionnelle et à favoriser le partage des bonnes pratiques, sans remettre en cause la capacité d'initiative et l'engagement des équipes. Plusieurs démarches de formalisation sont déjà engagées, notamment en matière de gouvernance, de gestion documentaire, de pilotage des formations et de suivi des actions d'amélioration. Elles s'inscrivent dans une volonté de consolider un modèle organisationnel associant souplesse opérationnelle et robustesse institutionnelle.

		3	**Une hétérogénéité significative dans les pratiques d'évaluation des étudiant·es et un déficit de recueil structuré de la parole étudiante :** L'IMEP prend acte de cette observation tout en souhaitant apporter plusieurs éléments de contexte. La diversité des modalités d'évaluation observée s'inscrit en partie dans la spécificité des unités d'enseignement et des approches pédagogiques mobilisées par les équipes enseignantes. Cette diversité vise à adapter les modalités d'évaluation aux compétences visées et aux réalités disciplinaires. Elle ne remet pas en cause le respect des exigences académiques ni la recherche d'une évaluation équitable des apprentissages. L'établissement reconnaît toutefois que cette diversité gagnerait à s'appuyer sur un cadre institutionnel plus harmonisé, permettant de renforcer la lisibilité des critères d'évaluation, la cohérence des pratiques entre les enseignements et l'équité perçue par les étudiants. Des réflexions sont actuellement menées afin d'élaborer des référentiels communs et de favoriser le partage de bonnes pratiques entre enseignants. S'agissant du recueil de la parole étudiante, l'établissement entretient un dialogue régulier avec les étudiants au travers de représentants élus, d'échanges directs avec les équipes pédagogiques et de diverses instances de concertation. Néanmoins, il reconnaît que ces mécanismes reposent encore largement sur des pratiques informelles et qu'ils pourraient être complétés par des dispositifs plus systématiques de consultation et d'analyse des retours étudiants. Dans cette perspective, l'établissement s'engage à renforcer la structuration du recueil de la parole étudiante, à systématiser l'analyse des résultats et à intégrer davantage ces retours dans les processus d'amélioration continue des formations et des services, conformément à sa volonté de développer une culture institutionnelle de la qualité et de la participation.

		4	**Une absence de données structurées étudiant·es permettant d'objectiver les résultats des formations et le devenir des diplômé·es** L'IMEP prend acte de cette observation et reconnaît l'importance de disposer de données fiables, structurées et exploitées de manière systématique afin d'objectiver les résultats des formations ainsi que le devenir des diplômé·es. Il convient toutefois de préciser que certaines données sont déjà collectées à différents niveaux de l'institution, notamment en ce qui concerne la réussite académique, les taux de diplomation, ainsi que les informations issues des contacts réguliers avec les alumni et les milieux professionnels. Ces éléments contribuent déjà à alimenter les réflexions des équipes pédagogiques et des instances de pilotage. L'établissement reconnaît néanmoins que ces données demeurent actuellement dispersées et insuffisamment standardisées, ce qui limite leur exploitation globale et leur intégration dans un dispositif d'aide au pilotage stratégique. Cette situation s'explique en partie par une structuration progressive des outils de suivi et par la diversité des sources d'information mobilisées. Dans cette perspective, L'IMEP s'engage à renforcer la collecte, la centralisation et la structuration des données relatives aux parcours des étudiants et au devenir des diplômé·es. Un travail est en cours afin de développer des indicateurs harmonisés, d'améliorer les outils de suivi et de mettre en place un système plus intégré d'analyse et de pilotage des formations. Cette évolution vise à renforcer la capacité de l'établissement à objectiver ses résultats, à éclairer ses décisions stratégiques et à améliorer en continu la qualité de ses formations.

		5	**Un rapport aux évaluations externes resté réactif et peu intégré à la démarche d'amélioration continue de l'établissement :** L'IMEP prend acte de cette observation et reconnaît l'importance d'inscrire les évaluations externes dans une dynamique pleinement intégrée de pilotage et d'amélioration continue. Il convient toutefois de souligner que les recommandations issues des évaluations externes ont jusqu'à présent été systématiquement prises en compte et ont donné lieu à des actions concrètes d'amélioration au sein des formations et des services concernés. Ces démarches témoignent d'une réelle volonté de répondre de manière effective aux constats formulés par les instances d'évaluation. L'établissement reconnaît néanmoins que le suivi et la capitalisation de ces recommandations pourraient être davantage structurés et formalisés afin de renforcer leur intégration dans un cycle d'amélioration continue plus global et plus visible. À ce stade, leur traitement repose encore partiellement sur des logiques de réponse opérationnelle au cas par cas. Dans cette perspective, un travail est en cours visant à mieux articuler les résultats des évaluations externes avec les dispositifs internes de pilotage et de suivi de la qualité. L'objectif est de mettre en place un mécanisme plus systématique de suivi des recommandations, de traçabilité des actions mises en œuvre et d'évaluation de leurs effets. Cette évolution permettra de passer d'une logique principalement réactive à une démarche davantage proactive et intégrée, renforçant ainsi la cohérence globale du système qualité de l'établissement

	Principales recommandations	1	**1. Élaboration et mise en œuvre d'une politique qualité formalisée** L'IMEP prend acte de cette recommandation, qui souligne l'importance de disposer d'une politique qualité explicitement formalisée, rendue publique et pleinement intégrée au pilotage stratégique. Il convient toutefois de préciser qu'une démarche qualité est déjà effectivement à l'œuvre au sein de l'IMEP. Celle-ci se traduit par un ensemble de dispositifs existants tels que les évaluations régulières des enseignements et des formations, les échanges avec les parties prenantes internes et externes, ainsi que le suivi des actions d'amélioration mises en œuvre au sein des différentes structures. Ces éléments constituent déjà un système de pilotage de la qualité opérationnel, même s'ils ne sont pas encore rassemblés dans un document unique formalisé et explicitement identifié comme « politique qualité ». L'enjeu principal identifié par l'IMEP concerne donc la structuration et la visibilité de pratiques déjà existantes, afin de renforcer leur cohérence globale, leur lisibilité institutionnelle et leur articulation avec le pilotage stratégique. Un travail de formalisation est actuellement engagé dans cette perspective.
		2	**2. Recensement et formalisation des bonnes pratiques** L'IMEP prend acte de cette recommandation visant à recenser et formaliser les bonnes pratiques existantes, qu'elles soient issues du domaine académique ou administratif. De nombreuses initiatives sont déjà mises en œuvre au quotidien par les équipes, souvent de manière informelle ou fondée sur des collaborations interpersonnelles efficaces. Ces pratiques contribuent concrètement à la qualité du fonctionnement de l'IMEP, à la réussite des étudiant·es et à l'amélioration continue des dispositifs pédagogiques et administratifs. Cependant, ces pratiques ne sont pas encore systématiquement recensées, structurées et documentées dans une logique institutionnelle globale. L'enjeu n'est donc pas leur création, mais leur identification, leur formalisation et leur diffusion afin de renforcer la capitalisation interne et le partage entre les différentes composantes. Un travail de recensement et de structuration est en cours afin de mieux valoriser ces pratiques et d'en assurer la pérennité.

		3	**3. Formalisation de la communication des critères d'évaluation** L'IMEP prend acte de cette recommandation relative à la communication des critères d'évaluation aux étudiant·es avant les épreuves. Il convient de souligner que cette communication est déjà largement assurée dans les différentes sections de l'IMEP. Les étudiant·es sont informés des modalités d'évaluation, des attentes pédagogiques et des critères de réussite par divers canaux, notamment les supports de cours, les consignes données en séance et les dispositifs propres à certaines filières, dont la filière pédagogique qui constitue à cet égard une référence de bonnes pratiques. Toutefois, ces pratiques présentent une certaine diversité selon les sections, ce qui peut limiter leur uniformité et leur lisibilité globale. L'enjeu identifié concerne donc principalement l'harmonisation et la formalisation de ces pratiques existantes, afin de garantir une communication plus cohérente et plus systématique des critères d'évaluation à l'ensemble des étudiant·es.
		4	**4. Dispositif structuré d'évaluation des enseignements par les étudiant·es** L'IMEP prend acte de la recommandation relative à la mise en place d'un dispositif structuré d'évaluation des enseignements par les étudiant·es. Il convient de préciser que des dispositifs d'évaluation existent déjà au sein de l'IMEP, sous des formes variées selon les sections et les disciplines. Ces dispositifs prennent notamment la forme de questionnaires, d'échanges directs entre étudiant·es et enseignants, ainsi que de retours qualitatifs intégrés dans les instances pédagogiques. Ces pratiques alimentent déjà les réflexions pédagogiques et contribuent à l'amélioration continue des enseignements. Toutefois, elles ne sont pas encore pleinement centralisées ni exploitées dans un cadre institutionnel unique garantissant une analyse systématique et une restitution formalisée. L'enjeu identifié concerne donc la structuration, la coordination et la capitalisation de ces dispositifs existants, afin de renforcer leur portée institutionnelle.

		5	**5. Cycle formalisé d'évaluation des programmes** L'IMEP prend acte de la recommandation visant à mettre en place un cycle formalisé d'évaluation périodique des programmes. Il convient toutefois de souligner que les programmes font déjà l'objet d'un suivi régulier assuré par les équipes pédagogiques, les coordinations de section et les instances de pilotage. Ce suivi se traduit par des ajustements continus des contenus de formation, en fonction des retours des étudiant·es, des enseignants et des partenaires professionnels. La recommandation porte donc principalement sur la formalisation de ce fonctionnement déjà existant. L'IMEP identifie l'intérêt de structurer davantage ce processus en définissant une périodicité commune, des responsabilités clairement identifiées et des indicateurs de suivi partagés, afin de renforcer la traçabilité et la cohérence du pilotage.
		6	**6. Suivi du devenir professionnel des diplômé·es** L'IMEP prend acte de cette recommandation relative au suivi du devenir professionnel des diplômé·es. Ce suivi existe déjà à travers les relations entretenues avec les anciens étudiant·es, les réseaux professionnels, les partenaires culturels et les milieux pédagogiques. Ces échanges permettent d'avoir une connaissance qualitative de l'insertion professionnelle des diplômé·es et de l'adéquation des formations avec les réalités du secteur artistique et pédagogique. Toutefois, ces informations restent encore dispersées et peu systématisées dans une logique d'analyse globale. L'enjeu identifié porte donc sur la structuration des données existantes, le développement d'indicateurs partagés et la mise en place d'un dispositif plus intégré permettant d'objectiver davantage ces éléments.

		7	**7. Inventaire et priorisation des recommandations antérieures** L'IMEP prend acte de la recommandation visant à dresser l'inventaire des recommandations issues des évaluations externes précédentes et à en assurer la priorisation. Il convient de rappeler que les recommandations antérieures ont déjà été prises en compte dans les évolutions successives de l'IMEP et ont donné lieu à diverses actions d'amélioration au sein des formations et des structures concernées. L'enjeu actuel ne réside donc pas dans leur prise en compte, mais dans leur centralisation et leur formalisation dans un outil de suivi permettant d'assurer une meilleure traçabilité, une hiérarchisation plus explicite et une articulation renforcée avec les recommandations issues de la présente évaluation.
		8	**8. Structuration des futurs dossiers d'autoévaluation** L'IMEP prend acte de cette recommandation relative à la structuration des futurs dossiers d'autoévaluation selon le référentiel d'évaluation et à la participation des parties prenantes internes. Il convient de souligner que la démarche d'autoévaluation a déjà mobilisé un ensemble large d'acteurs internes, dans une logique participative et collaborative ayant permis de recueillir des contributions diversifiées tant du personnel administratifs que des Directeurs de départements de la Direction Générale des différents organes de gestions décrits dans le rapport de l'AEQES, le tout en ligne avec la capacité d'une ressource unique à temps partiel (1/4 temps équivalent) L'IMEP reconnaît néanmoins l'intérêt de renforcer la structuration méthodologique de ces futurs exercices, notamment en assurant une meilleure adéquation au référentiel applicable en augmentant les ressources dédiées à la coordination qualité en ligne avec les nouvelles exigences requise par l'AEQES; ainsi qu'une organisation des délais permettant une consultation plus large et plus approfondie des parties prenantes. Cette évolution s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des processus d'autoévaluation. .

Ce droit de réponse a été validé par les autorités académiques et par la coordination qualité institutionnelle de l'établissement.

ANNEXE 1 - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Institut de Musique et de Pédagogie IMEP

Mardi 03 mars 2026

Heure de début	Heure de fin	Entretien	Nombre de personnes rencontrées
08:30	09:30	Réunion de travail + consultation documents	
09:30	10:30	Présentation de l'établissement (dont plan stratégique) / entretien avec les autorités académiques (+ conseillère académique ?)	3 personnes
10:30	10:40	Débriefing de l'entretien	
10:40	11:40	Rencontre avec des étudiant·es	5 personnes
11:40	11:50	Debriefin de l'entretien	
11:50	12:50	Rencontre avec des membres du personnel enseignant	9 personnes
12:50	13:40	Débriefing de l'entretien + déjeuner de travail	
13:40	14:20	Visite des infrastructures (classes et auditoires, bibliothèque, lieux de vie des étudiant·es, salles de travaux pratiques, etc.) Indiquer le nom du/des guide(s)	
14:20	14:30	Débriefing de l'entretien	
14:30	15:30	Rencontre avec les président·es du Conseil d'Options	9 personnes
15:30	15:40	Débriefing de l'entretien	
15:40	16:40	Rencontre avec des étudiant·es diplômé·es	3 personnes
16:40	16:50	Débriefing de l'entretien	
16:50	17:20	Rencontre avec le PO	1 personne
17:20	17:30	Débriefing de l'entretien	
17:30	18:30	Rencontre avec des représentants du monde professionnel/socioculturel et des employeurs	4 personnes
18:30	19:00	Débriefing de l'entretien et consultation de documents	

Mercredi 04 mars 2026

Heure de début	Heure de fin	Entretien	Nombre de personnes rencontrées
08:30	09:00	Débriefing et consultation de documents	
09:00	09:30	Rencontre avec le Conseil des étudiant·es	7 personnes
09:30	09:40	Débriefing de l'entretien	
09:40	10:40	Rencontre avec le personnel administratif, technique et ouvrier (service financier, juridique, RH, etc)	9 personnes
10:40	10:50	Débriefing de l'entretien	
10:50	11:50	Rencontre avec les services de soutien (affaires étudiantes, mobilité international, médiathèque, bibliothèque, services techniques et logistiques)	9 personnes
11:50	12:00	Débriefing de l'entretien	
12:00	12:15	Rencontre avec la/les personne(s) en charge de la coordination et du pilotage institutionnels de la qualité	1 personne
12:15	13:15	Déjeuner de travail et préparation de la rencontre avec la direction	
13:15	13 :45	Rencontre avec la direction actuelle	1 personne
13 :45	13 :55	Débriefing de l'entretien	
13 :55	14 :40	Rencontre avec la future direction	1 personne
14:40	17:30	Débriefing et préparation de la restitution orale	
17:30	18 :00	Restitution orale	