

Évaluation du cursus « Assistant – Secrétariat de direction » 2014-2015

RAPPORT D'ÉVALUATION Haute École Lucia de Brouckère

Comité des experts :
Mme Fabienne PIRONET, présidente
Mme Agnès DILLIEN, Mme Marie DEWEER,
M. Jacques MEESSEN, experts.

6 juillet 2015

INTRODUCTION

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2014-2015 à l'évaluation du cursus en Assistant - Secrétariat de direction. Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné¹, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 1^{er} et 2 avril 2015 à la Haute École Lucia de Brouckère - implantation de Jodoigne (HELdB). Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue des entretiens et des observations réalisés *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les membres du personnel enseignant, les étudiants et anciens étudiants, les membres du personnel administratif et technique et les représentants des employeurs qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience. Ainsi, au cours de sa visite d'évaluation, le comité a eu l'occasion de s'entretenir avec 14 membres du personnel, 13 étudiants, 5 diplômés et 3 représentants du monde professionnel.

L'objectif de ce rapport est de faire un état des lieux des forces et points d'amélioration des programmes évalués et de proposer des recommandations pour l'aider à construire son propre plan d'amélioration. Il reprend la structure du référentiel AEQES² en cinq critères, sur lequel l'entité s'est basée pour mener son autoévaluation.

Après avoir présenté l'établissement, le rapport examine successivement :

- la démarche qualité et la gouvernance (critère 1) ;
- la pertinence du programme (critère 2) ;
- la cohérence interne du programme (critère 3) ;
- l'efficacité et l'équité (critère 4) ;
- l'autoévaluation et analyse SWOT (critère 5).

¹ Composition du comité des experts et bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres disponibles sur : http://aeqes.be/experts_comites.cfm (consulté le 2 mars 2015).

² AEQES, *Référentiel d'évaluation AEQES*, 2012, 4p. et AEQES, *Référentiel et guide de rédaction et d'évaluation*, 2012, 62 p. En ligne : http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246 (consulté le 2 mars 2015).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

La Haute École Lucia de Brouckère (HELdB) a été créée par décret en 1996 et comprend cinq catégories d'enseignement : agronomique, paramédicale, économique, pédagogique et technique.

La section Assistant de direction appartient à la catégorie économique avec six autres formations (Comptabilité, Droit, Gestion hôtelière, Marketing, Relations publiques et Tourisme) et est située sur le campus de Jodoigne.

Au niveau du nombre d'étudiants inscrits dans le bachelier et pour l'année 2012-2013, la section représentait moins d'un pourcent du nombre total d'étudiants inscrits au sein de la Haute École. Ce chiffre reste stable depuis maintenant plusieurs années.

Critère 1

L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes.

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

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

Dimension 1.3 : Elaboration, pilotage et révision périodique du programme

Dimension 1.4 : Information et communication interne

Politique de gouvernance de l'établissement

- 1 La section Assistant de Direction est une très petite section et elle est la seule section de la catégorie économique présente sur le site de Jodoigne ; elle est donc doublement isolée. Cette situation présente certains avantages (l'équipe peut fonctionner comme un « électron libre ») mais n'est toutefois pas sans conséquences négatives à plusieurs égards. Les nouvelles directions d'établissement et de catégorie sont bien conscientes de la situation et ont manifesté la volonté d'améliorer la communication inter-sites et la transparence des politiques menées, notamment en ce qui a trait aux services transversaux comme les relations internationales et l'aide à la réussite. Un premier signe de cela est la nomination de deux enseignants de la section en charge de la coordination et de l'aide à la réussite.

Recommandation : le comité encourage vivement l'établissement à poursuivre cette politique et à saisir toutes les opportunités de renforcer le lien entre la section et l'implantation centrale à Anderlecht.

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

- 2 Le coordinateur qualité institutionnel supervise chaque exercice d'évaluation au niveau de l'établissement. Il propose à chaque section en cours d'évaluation des outils que chacune est invitée à s'approprier. Pendant la période d'autoévaluation, une enseignante de la section a été en charge de la coordination qualité et toute l'équipe enseignante a participé à l'exercice, de même que les étudiants, largement consultés.

Recommandation : le comité invite l'établissement à maintenir, comme pour tous les autres services transversaux, la présence et le soutien du coordinateur qualité même en-dehors de la période d'évaluation par l'AEQES, car c'est une démarche continue que la section ne doit pas porter seule. Cela pourrait se traduire, par exemple, par l'organisation, pourquoi pas sur le site de Jodoigne, de moments d'échanges de pratiques entre les membres de la section et ceux d'autres sections ou catégories. La participation des étudiants à cette démarche continue est aussi à maintenir.

Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 3 Vu la petite taille de la section, le pilotage « ordinaire » du programme se fait en bonne partie de manière informelle et des réunions plus formelles se font à l'occasion ou lorsqu'il s'agit d'une refonte plus importante du programme, comme c'est le cas actuellement pour la mise en œuvre de la réforme Paysage. Il semble que cet exercice ait été vécu de manière positive par les enseignants et cela les a amenés à, entre autres, mettre en place des activités transversales impliquant plusieurs cours.

Recommandation : le comité encourage la section à poursuivre les réflexions en ce sens et à développer ou initier des échanges de pratiques sur ces points avec d'autres sections, d'autres catégories voire d'autres établissements.

- 4 Les représentants du monde professionnel ne participent pas directement au pilotage du programme ; ils sont pourtant une précieuse source d'informations sur les améliorations à apporter au programme en vue d'en assurer la pertinence.

Recommandation : si la section recueille effectivement ce type d'information à l'occasion des stages, de conférences ou des défenses de TFE, pourquoi ne pas aller plus loin et inviter les professionnels (anciens,

maitres de stages ou représentants d'associations professionnelles) à participer directement au pilotage du programme, par exemple en les invitant à certaines réunions où des points spécifiques seraient abordés ?

- 5 Les étudiants de la section ne participent pas aux instances de la Haute École, en particulier au Conseil de catégorie (éloignement d'Anderlecht où la plupart des réunions se passent et difficulté de s'y rendre en transports en commun).

Recommandations : le comité invite l'établissement à envisager différentes mesures qui encourageraient les étudiants à participer aux instances (réunions décentralisées ? organisation de co-voiturage ? valorisation de la participation des étudiants en termes d'ECTS ?, etc.). Il invite aussi les étudiants à prendre eux-mêmes des initiatives en ce sens, en s'associant, pourquoi pas aux étudiants des autres programmes du site de Jodoigne.

- 6 L'évaluation des enseignements par les étudiants n'est organisée dans l'établissement qu'au moment de l'évaluation des cursus par l'AEQES.

Recommandation : même si, vu la petite taille de la section, les échanges informels à ce sujet sont tels que les étudiants ont l'occasion de donner leur feedback sur les cours, le comité recommande à la section de mettre en place une évaluation périodique des enseignements qui réponde aux obligations légales – et cela ne veut pas dire que la procédure doit être particulièrement lourde. Sur ce sujet encore, des échanges de pratiques pourraient aider la section à identifier ce qui lui conviendrait le mieux.

Information et communication interne

- 7 Les principaux constats à ce sujet ont déjà été évoqués dans les paragraphes précédents.

Recommandations : le comité invite la section à faire de ce sujet un axe prioritaire de son plan d'action et à envisager la plateforme électronique comme un des outils de communication interne inter-sites (développement des pages « News » de la plateforme) et intra-site (par exemple des messages électroniques pour informer les étudiants de l'absence d'un enseignant).

Critère 2

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

Dimension 2.2 : Information et communication externe

Appréciation de la pertinence du programme

- 1 D'après les témoignages recueillis lors des entretiens, deux indicateurs importants de la pertinence du programme sont 1) le très haut niveau de satisfaction des professionnels rencontrés, en particulier quant aux compétences linguistiques et à la débrouillardise des étudiants de la section ; 2) le très bon taux d'insertion professionnelle et la satisfaction des anciens, qui disent avoir bénéficié de la bonne réputation de la section et de bons atouts pour décrocher un emploi rapidement et pouvoir évoluer en responsabilités. La bonne réputation de la section repose en très grande partie sur les excellentes compétences linguistiques des étudiants en plusieurs langues étrangères.

Recommandations : le comité encourage la section à maintenir cette force indéniable en considérant que le renforcement d'autres compétences que les langues pourrait aussi répondre à d'autres besoins des employeurs ou aux besoins d'autres employeurs. Par exemple, les employeurs se disent plus ou moins satisfaits du niveau des étudiants en bureautique et les étudiants et les enseignants se plaignent, à raison, de l'obsolescence du matériel et des logiciels mis à leur disposition. Si cette situation les force à développer leur débrouillardise, il y a sans doute d'autres manières d'arriver à ce résultat tout en actualisant les logiciels.

- 2 En ce qui concerne l'articulation entre recherche et enseignement, le comité n'a pas pu recueillir beaucoup d'informations sur la participation des enseignants à un programme de recherche de la Haute École. Il a toutefois pu constater que plusieurs d'entre eux pratiquent de fait la recherche pédagogique et produisent des outils pédagogiques particulièrement intéressants, notamment en langues.

Recommandation : le comité recommande à la section de valoriser les résultats de ces recherches et de les faire connaître au-delà de la section.

- 3 Les étudiants sont quant à eux bien entraînés aux compétences de recherche à l'occasion de leur TFE.

Recommandation : le comité recommande à la section de veiller à bien préserver cette dimension dans la nouvelle conception du TFE (cf. Critère 3, point 4).

- 4 Le comité a observé que la mobilité des étudiants et des enseignants est vraiment très faible, que ce soit en mobilité *in* ou *out*. Il s'avère que les uns et les autres sont très peu au courant des possibilités et des modalités des dispositifs de mobilité. En ce qui concerne la mobilité des étudiants, il semble que les enseignants et les étudiants n'analysent pas la situation de la même manière : les premiers estiment que les étudiants ne sont pas très enclins à aller voir ailleurs, les seconds regrettent que les enseignants ne les encouragent pas beaucoup à aller voir ailleurs.

Recommandations : le comité recommande à la section d'organiser un échange étudiants-enseignants à ce sujet pour préciser les souhaits des uns et des autres et profiter de la très grande proximité avec la Flandre afin de concevoir des modalités d'échanges qui pourraient ne pas impliquer trop de ressources.

Il recommande par ailleurs à l'établissement d'améliorer la communication institutionnelle à ce sujet ; nommer une personne-relais sur le site de Jodoigne pourrait être une manière de réaliser cela.

Information et communication externe

- 5 La section recourt à divers outils de communication externe traditionnels (brochures, participation à des salons, site web de la HE, etc.) et pourtant, malgré sa très bonne réputation auprès des employeurs de son

réseau, la section manque cruellement de visibilité – plusieurs étudiants, habitant la région très proche, ont même découvert la section un peu par hasard. Cela se traduit par le petit nombre d'étudiants inscrits en première année. Consciente de ce fait et craignant pour sa survie, la section a mené l'année dernière différentes actions qui ont atteint l'objectif visé : le nombre d'étudiants inscrits en première année est maintenant jugé suffisant pour assurer la viabilité de la section. Le comité a constaté que la section n'a pas pour l'instant une idée précise du nombre d'étudiants qu'elle voudrait atteindre et pourrait atteindre car, seule à proposer ce cursus en Brabant wallon, le potentiel de recrutement est probablement assez élevé.

Recommandations : le comité invite donc la section à définir précisément ses objectifs de recrutement (à mettre en rapport avec d'autres facteurs importants tels que la capacité d'accueil des locaux et l'impact de plus gros groupes sur la pédagogie) et à adapter sa politique de communication externe et l'ampleur de ses actions en conséquence de cela.

Critère 3

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

Dimension 3.1 : Les acquis d'apprentissage du programme

Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage

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

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

Acquis d'apprentissage du programme - Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés

- 1 Dans le cadre de la réforme Paysage, l'équipe pédagogique a revu l'organisation et la cohérence de son programme. Cet exercice l'a amenée à y intégrer quelques activités pédagogiques transversales. Le comité a par ailleurs observé que, pour certains cours, des doublons ou chevauchements de contenus mettaient un peu à mal la cohérence du programme.

Recommandations : le comité invite la section à développer encore les activités pédagogiques transversales et, pour la réorganisation des B2 et B3, lui recommande d'adopter, comme critères principaux d'évaluation, la complémentarité des cours et leur progression tout au long du cursus. Le comité apprécie qu'une enseignante ait été nommée pour prendre en charge la coordination pédagogique de la section.

- 2 De manière générale, les compétences acquises en fin de cursus correspondent aux acquis d'apprentissage annoncés. Comme indiqué ci-dessus (cf. Critère 2, point 1), les principales forces du programme sont les langues étrangères (sauf l'espagnol, une solution au problème est cependant en bonne voie) et la débrouillardise des étudiants. Dans sa configuration actuelle, les forces du programme reposent sur quelques piliers enseignants, qui appliquent des méthodes différentes et complémentaires et assurent à eux seuls une très grande partie des cours.

Recommandation : le comité estime que c'est là un point de vigilance important pour la section et il lui appartiendra de faire des choix stratégiques en matière de répartition des charges d'enseignement pour assurer la pérennité des forces du programme : remplacer les piliers par d'autres ou répartir leurs charges sur plus d'enseignants ?

- 3 L'organisation et le suivi des stages et TFE sont deux autres grandes forces du programme. Les stages sont progressifs et intègrent l'obligation de pratiquer les langues étrangères. Ils sont suivis de très près par la responsable des stages, à la très grande satisfaction des étudiants et des maîtres de stages. Une pratique très intéressante relevée par le comité est d'intégrer au contrat de stage une liste de tâches que l'employeur s'engage à faire réaliser par l'étudiant.

Recommandation : dans la perspective d'une augmentation du nombre d'étudiants, le comité invite la section à mesurer l'impact que cela aura sur la qualité du suivi des stages et à envisager, le cas échéant, le partage de cette responsabilité entre plusieurs enseignants.

- 4 Depuis l'année académique 2014-2015, la section a décidé que le sujet de TFE serait désormais arrimé sur le stage de 3^e année. La section vient donc de vivre une année de transition et les étudiants ont été un peu déstabilisés par certaines consignes floues.

Recommandations : dans la mesure où ce choix implique des modifications importantes aux processus, outre la précision à apporter aux consignes et le timing à adapter (par exemple, recherche du lieu de stage de 3^e année dès la 2^e année), le comité invite la section à évaluer l'impact des nouvelles pratiques en incluant à sa réflexion les étudiants et les maîtres de stage. Pourquoi pas aussi, à cette occasion, élargir le réseau des partenaires de stages de l'autre côté de la frontière linguistique ?

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

- 5 Le comité n'a rien observé de particulier à ce sujet. Certaines périodes sont plus chargées que d'autres et ce n'est pas un obstacle parce que, soit la régulation se négocie directement entre étudiants et enseignants, soit c'est présenté par les enseignants et admis par les étudiants comme une préparation utile à leurs futures réalités professionnelles.

Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés

- 6 Le comité n'a pas pu se faire une idée claire de l'utilisation faite des fiches UE. Elles ne sont pas toujours disponibles sur la plateforme et leur existence n'est pas toujours connue des étudiants. Il semble cependant que les étudiants soient au courant des modalités d'évaluation de leurs différents cours.

Recommandation : le comité recommande à la section d'être attentive à cet aspect communicationnel et à publier systématiquement les fiches UE sur la plateforme. Cela sera d'autant plus important si le nombre d'étudiants va croissant.

Critère 4

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

Dimension 4.1 : Ressources humaines

Dimension 4.2 : Ressources matérielles

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

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)

- 1 L'équipe pédagogique est compétente, dévouée, disponible et à l'écoute des étudiants. Elle a développé l'art de compenser les diverses difficultés rencontrées par sa débrouillardise et sa créativité. Ces dernières compétences, selon le témoignage des employeurs, ont percolé sur les étudiants.
- 2 Comme indiqué au Critère 1, la section est très isolée et l'est encore plus du fait qu'aucun membre du personnel administratif ne lui est pour l'instant spécifiquement attribué. La direction et le secrétariat de la section pédagogique voisine pallient ces manques. La situation a cependant un impact négatif fort sur l'ambiance de la section Assistant de direction.
- 3 Le comité a constaté que quasiment tous les enseignants sont des enseignants de profession et a noté le manque d'informations aux différents personnels sur les possibilités de formation continue.

Recommandations : les recommandations du comité sur ce chapitre rejoignent celles qui ont été énoncées au Critère 1. Il invite par ailleurs la section à envisager la possibilité de recruter des professeurs experts (professionnels en activité).

Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)

- 4 Les locaux sont dans l'ensemble adaptés aux besoins de la section. Ils ne le seront peut-être plus si la section grandit comme elle souhaite le faire.

Recommandations : outre ce point de vigilance, le comité recommande à la section d'identifier un local adéquat disponible pour des rencontres individuelles entre enseignants et étudiants.

- 5 Le matériel informatique nécessaire pour l'enseignement est un des gros points faibles : wifi instable, logiciels dépassés, sous-utilisation de la plateforme (utilisée par peu d'enseignants avec beaucoup de fonctionnalités disponibles non exploitées).

Recommandation : le comité a bien noté les difficultés de gestion auxquelles est confrontée la section à cet égard, les deux entités qui composent le PO n'étant pas toujours alignées ; il lui recommande néanmoins de faire de ce sujet un axe important de son plan d'action, car la maîtrise des outils bureautiques est un des piliers du métier.

- 6 Une bibliothèque est accessible aux étudiants de la section. Elle ne comporte cependant que très peu d'ouvrages pertinents pour ceux-ci.

Recommandation : le comité recommande à la section de s'assurer que les ressources documentaires relatives au cœur métier soient bien mises à la disposition des étudiants que ce soit sous forme de bibliothèque physique ou virtuelle (plateforme).

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

- 7 L'accueil, l'orientation et le suivi des étudiants est assuré de manière très personnalisée par les enseignants (petite taille de la section) et les étudiants s'entraident les uns les autres (tutorat). À ces pratiques

informelles vont venir s'ajouter les initiatives de la personne en charge de l'aide à la réussite au sein de la section. Le comité tient à souligner la qualité du dispositif VAE mis en place par la section pour une étudiante qui pratique le métier déjà depuis de nombreuses années (adaptation des modalités pédagogiques à sa réalité professionnelle dans le respect de l'esprit de la VAE).

Recommandation : la seule recommandation du comité à ce sujet serait de considérer dès maintenant les critères et indicateurs qui permettront à la section d'évaluer l'impact du renfort « aide à la réussite » sur le taux de réussite en 1^e année.

Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 8 Le rapport d'autoévaluation ne comportait quasiment pas de données chiffrées. Encore une fois la petite taille de la section n'est pas propice à des exercices statistiques. Il n'en reste pas moins que, même si informellement on connaît bien son contexte, la mise à plat ou l'explicitation de certaines données peut être utile.

Recommandation : le comité recommande à la section, avec l'appui de la coordination qualité, de déterminer quelles sont les données qu'il serait pertinent de recueillir/expliciter et d'analyser en vue d'améliorer la qualité du programme ou tout simplement d'identifier les éléments qui expliquent les très bons taux de réussite et d'insertion professionnelle.

Critère 5

L'établissement/l'entité a également effectué une autoévaluation du programme de façon participative, approfondie et validée.

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

Méthodologie de l'autoévaluation - Analyse SWOT – Plan d'action

- 1 Comme souligné au Critère 1, la section a élaboré collectivement l'autoévaluation y compris les étudiants ; le coordinateur qualité institutionnel et la coordinatrice qualité nommés dans la section pour le temps de l'exercice ont soutenu la démarche et il en résulte un rapport d'autoévaluation qui, suite aux entretiens, se révèle honnête et convergent avec les observations faites durant la visite. L'analyse SWOT qui y est proposée est aussi claire et honnête.
- 2 La section n'a pas attendu la visite du comité pour réaliser certaines actions inscrites dans le plan d'action du RAE. Les points d'amélioration qui y sont identifiés correspondent globalement aux recommandations proposées par les experts tout au long du présent rapport.

Recommandations : le comité recommande à la section de retravailler son plan d'action de la manière suivante :

- *à partir des thèmes et actions identifiés dans le RAE complétés par les recommandations du comité, définir et prioriser des axes thématiques puis décomposer ces axes en sous-objectifs ;*
- *formuler ces objectifs en termes de bénéfices plutôt qu'en termes d'actions de manière à laisser la porte ouverte aux changements liés aux évolutions inévitables du contexte et qui pourraient rendre une action précise obsolète alors que l'objectif reste pertinent.*

CONCLUSION

Malgré les difficultés liées à l'isolement géographique de la section et au manque de certaines ressources matérielles, la formation proposée actuellement est jugée excellente par les anciens et par les représentants du monde professionnel. Les principales forces dégagées en sont la maîtrise des langues étrangères, la capacité à s'adapter à différentes réalités en contexte professionnel (débrouillardise) et l'organisation et le suivi des stages.

La section est toutefois à un moment clé de son histoire et ses trois principaux défis sont d'assurer a) sa viabilité (nombre d'étudiants inscrits suffisant), b) le maintien de la qualité actuelle de la formation malgré le départ à court ou moyen terme de plusieurs de ses piliers enseignants et 3) la fluidité de la communication entre la section et le site principal de l'établissement. Tous les acteurs sont bien conscients de cela et des actions ont déjà été entreprises en ce sens.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Travail collaboratif pour le rapport d'autoévaluation (enseignants et étudiants de la section) ⇒ Très haut niveau de satisfaction des employeurs ⇒ Très haut taux de réussite et d'insertion professionnelle ⇒ Petite taille de la section qui permet un suivi très personnalisé des étudiants ⇒ Nomination récente de personnes en charge de la coordination et de l'aide à la réussite pour la section Bonne organisation et bon suivi des stages et TFE ⇒ Très bon niveau en langues étrangères en fin de cursus (NL, EN, DE) ⇒ Présence de 3 langues étrangères au programme et obligation de pratiquer 2 langues étrangères en stage ⇒ Équipe enseignante compétente et très soucieuse de la réussite des étudiants ⇒ Locaux adéquats ⇒ Mise en place de la VAE pour des adultes en reprise d'études 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Manque de fluidité et d'efficacité de la communication entre la section et le reste de la catégorie économique et l'implantation centrale de l'établissement ⇒ Non-participation des étudiants aux instances de la HE ⇒ Évaluation non systématique des enseignements par les étudiants ⇒ Absence d'échange de pratiques avec d'autres sections ⇒ Manque de visibilité des services transversaux au niveau de la section et manque de visibilité de la section (interne et externe) ⇒ Manque de proactivité vis-à-vis des représentants du monde professionnel (y compris les anciens) ⇒ Absence de valorisation de l'innovation pédagogique produite au sein de la section ⇒ Manque de mobilité étudiante et des enseignants (Erasmus) ⇒ Non-utilisation des fiches UE Utilisation insuffisante de la plateforme informatique à des fins pédagogiques et de communication interne ⇒ Infrastructure informatique en général (wifi, logiciels, rétroprojecteur) instable ⇒ Absence de personnel administratif dédié à la section ⇒ Absence de ressources documentaires mises à la disposition des étudiants

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Seule HE qui propose ce cursus en Brabant wallon ⇒ La Flandre à moins de 20 kms 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Viabilité de la section (maintenir les efforts de recrutement d'étudiants en 1^e année) ⇒ Difficulté de rejoindre l'établissement en transports en commun

Récapitulatif des principales recommandations
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Améliorer les synergies entre la section et le reste de la catégorie économique à tous les niveaux (responsables, enseignants et étudiants). ⇒ Fournir à la section les ressources humaines et matérielles dont elle a besoin pour maintenir et développer la qualité du cursus ainsi que sa viabilité et sa visibilité. ⇒ Renforcer et formaliser les échanges avec les professionnels et des enseignants d'autres sections ou établissements pour développer le côté professionnalisant de la formation et renforcer la cohérence de celle-ci.

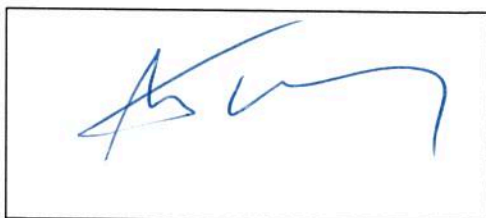
Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel : néant.

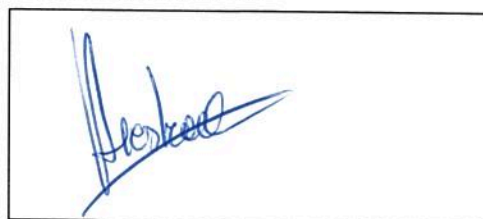
× L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Page	Chap.	Point ¹	Observation de fond
			Néant

Nom et signature de la Directrice-Présidente
Anne-Marie DUQUESNE



Nom et signature de la coordonnatrice de l'autoévaluation
Chloé HAESBROECK



Nom et signature de la Directrice de catégorie
Nathalie LAMBERT



¹ Mentionner la rubrique (force, point d'amélioration ou recommandation) suivie du numéro précédant le paragraphe.