



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

# RAPPORT D'ÉVALUATION

*Cluster en Électricité et Mécanique*

Bachelier en Électromécanique

Haute École EPHEC

Jean-Pascal CAMBRONNE  
Ariadna AYALA RUBIO  
Michel VANQUAETHEM

Le 25 juin 2019

# Table des matières

Bachelier en Électromécanique –option Électromécanique et maintenance : Haute École EPHEC.....	3
Contexte de l'évaluation.....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué .....	5
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes .....	6
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	6
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme .....	6
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme .....	6
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	7
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	8
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme .....	8
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	9
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme .....	10
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme .....	10
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés .....	10
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	11
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	11
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme .....	13
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)....	13
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC) .....	13
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants .....	14
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme .....	14
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue .....	16
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation .....	16
Dimension 5.2 : Analyse SWOT.....	16
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi.....	16
Conclusion .....	18
Droit de réponse de l'établissement.....	19

# Bachelier en Électromécanique –option Électromécanique et maintenance : Haute École EPHEC

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2018-2019 à l'évaluation du *cluster*<sup>1</sup> Électricité et mécanique. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 22 et 23 novembre 2018 à l'EPHEC, sur l'implantation de Schaerbeek, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive pour évaluer le bachelier en Électromécanique.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (observations, consultation de documents et entretiens). Au cours de cette visite, les experts ont rencontré quatre représentants des autorités académiques, vingt-quatre membres du personnel, douze étudiants, quatre diplômés et deux représentants du monde professionnel.

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

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

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

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

## Composition du comité<sup>2</sup>

- Jean-Pascal Cambronne, expert pair et président du comité
- Ariadna Ayala Rubio, experte de l'éducation
- Michel Vanquaethem, expert de la profession

---

<sup>1</sup> Un cluster est un regroupement de programmes évalués ensemble par l'AEQES, conformément au plan décennal des évaluations. En ligne : [http://www.aeqes.be/calendrier\\_intro.cfm](http://www.aeqes.be/calendrier_intro.cfm) (consulté le 17 avril 2019).

<sup>2</sup> Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm).

## Synthèse

### FORCES PRINCIPALES

- Engagement de l'équipe pédagogique
- Épanouissement de la communauté
- Culture qualité partagée
- Bon lien entre théorie et pratique
- Bonne formation en anglais

### FAIBLESSES PRINCIPALES

- Faible diversité des méthodes évaluatives pour permettre l'évaluation de l'acquisition des compétences
- Peu d'interdisciplinarité
- Manque d'échanges avec les étudiants sur les compétences acquises et leur apport lors du stage
- Les évaluations des enseignements par les étudiants manquent de fiabilité.

### OPPORTUNITÉS

- Existence des expérimentations pédagogiques et d'une bonne dynamique au sein de la section
- Travail par projets pour alimenter la pédagogie
- Échanges de bonnes pratiques avec d'autres sections
- Développement de l'évaluation formative
- Des anciens diplômés prêts à s'impliquer dans la révision des programmes et l'orientation professionnelle des étudiants

### MENACES

- Le coût élevé et la disponibilité des équipements nécessaires pour l'enseignement
- Abandon des étudiants en première année

### RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Promouvoir la diversification des modalités d'évaluation
- Améliorer le questionnement sur les compétences acquises lors de la période de stage et sur les apports des étudiants à l'entreprise
- Développer dans la durée des projets transversaux et bien communiquer sur leur plus-value
- Consolider le rôle des anciens diplômés dans la définition des programmes et dans l'orientation professionnelle des étudiants
- Continuer à développer les formations transversales sur la plateforme e-campus
- Motiver les étudiants pour réaliser au moins un séjour de courte durée à l'étranger

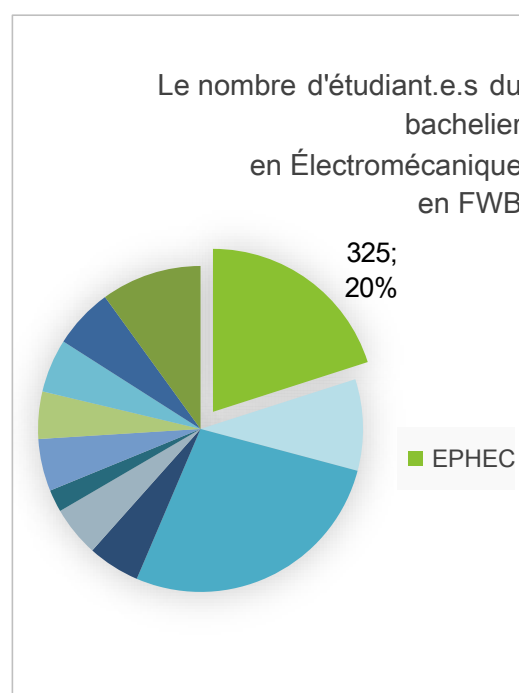
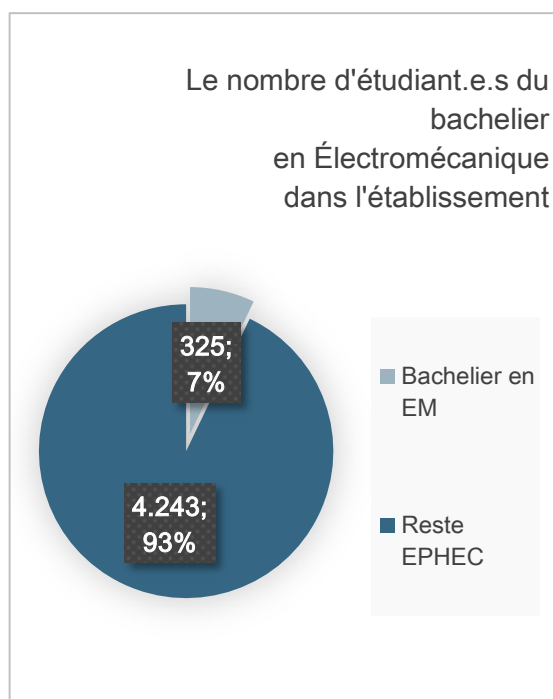
## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'École pratique des hautes études commerciales (EPHEC) regroupe un établissement d'enseignement de promotion sociale (EPS), l'EPHEC formation continue ainsi que la Haute École (HE) EPHEC, concernée par le présent rapport.

Créée en 1969 et initialement axée sur les études commerciales, l'EPHEC propose aujourd'hui des formations supérieures de type-court telles que le bachelier en Droit, en Marketing, en Comptabilité, mais aussi le bachelier en Électromécanique, objet du présent rapport.

Les cours de la Haute École sont dispensés sur trois sites bruxellois (Woluwe, Delta et Schaerbeek) et à Louvain-la-Neuve. En 2016-2017, la haute école comptait 4568 étudiants inscrits.

Pour l'ensemble de l'année 2016-2017, le nombre total d'inscrits au bachelier en Électromécanique -orientation Électromécanique et maintenance en Fédération Wallonie-Bruxelles s'élevait à 1.536, dont 325 étaient inscrits à l'EPHEC (soit 20% de la population étudiante en Électromécanique de la FWB). Le nombre d'étudiants inscrits en Électromécanique représente 7% de la population étudiante de l'EPHEC.



# Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

## CONSTATS ET ANALYSES

### *Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement*

- 1 Un plan stratégique global 2016-2020 a été présenté au personnel de l'École en septembre 2016. Il rappelle les valeurs et les missions de l'Établissement considéré comme entité globale incluant la Haute École, la Promotion Sociale et la Formation Continue. Ce plan se déroule selon 5 axes et est décliné en dix objectifs.
- 2 Des actions ont été entreprises dans chacun des axes. Une cellule Qualité est mise en place sous la responsabilité d'un Coordinateur Pédagogique et Qualité chargé de diffuser les outils d'analyse et d'évaluation au niveau de l'Établissement.

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

- 3 L'articulation entre le plan stratégique institutionnel et sa mise en application quotidienne est assurée par de nombreuses réunions formalisées entre les différents niveaux de direction.
- 4 La direction du département en charge du bachelier en Électromécanique est très impliquée dans la mise à jour du programme et dans la concrétisation des objectifs fixés par la direction de la Haute École.
- 5 Une personne à temps-plein occupera la fonction de « coordonnateur qualité » pour la Haute École.
- 6 Malgré une perception un peu abstraite du plan stratégique, les enseignants s'approprient avec beaucoup de pragmatisme les objectifs fixés au travers de l'exemple et de l'émulation.
- 7 L'implication des étudiants à la démarche Qualité est en retrait avec une participation relativement faible aux Évaluations des Enseignements par les Étudiants.

### *Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme*

- 8 La section dispose de l'autonomie suffisante pour adapter son programme aux besoins spécifiques de la formation en électromécanique. La direction de la section encourage les enseignants à repenser la pertinence de leurs enseignements.

- 9 Des rencontres informelles avec les maîtres de stage en entreprise soit lors de visites des étudiants en stage, soit lors des soutenances de ces stages, permettent à ces partenaires industriels d'émettre un avis et éventuellement de faire évoluer les programmes et les attendus de la formation.
- 10 Lors de la visite, le comité a constaté la volonté des enseignants et leur engagement dans la réflexion sur le programme et dans l'accompagnement pédagogique de proximité des étudiants.
- 11 La flexibilité de la direction permet d'adapter le programme en cas de besoin, par exemple, pour les étudiants partant en mobilité de courte durée.
- 12 La pratique de l'évaluation des enseignements par les étudiants n'est pas encore systématisée et souffre d'une faible participation. La question de son impact sur l'adaptation du programme se pose.
- 13 La proximité entre l'équipe enseignante et la direction de la section favorise les échanges lorsqu'une information pertinente demande réflexion. La Direction du département, en étroite collaboration avec la Direction de la catégorie technique, dispose des marges de manœuvre pour adapter le programme.

#### *Dimension 1.4 : Information et communication interne*

- 14 Un axe dédié à l'efficacité des cellules des services généraux est défini au niveau du plan stratégique. Cet axe a permis la nomination d'une coordinatrice des services généraux visant à fédérer ces services.
- 15 Ainsi, au sein de la Haute École, il existe un service de communication en lien et en collaboration avec les autres services transversaux à la communication interne (service informatique e-learning, personnes dédiées à la communication vidéo-audio).
- 16 Des réunions hebdomadaires entre la direction de la Haute École, le département et la section, permettent des échanges d'information fréquents malgré la tri-localisation des différentes entités et la relative isolation géographique de la section.
- 17 Les fiches ECTS sont facilement accessibles et rédigées avec une très bonne harmonisation entre les différentes composantes.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Veiller à accroître encore l'appropriation du plan stratégique par l'ensemble des personnels. Des réunions de présentation des évolutions positives par rapport aux indicateurs précis serviraient cette appropriation.
- 2 Encourager la participation des étudiants à la démarche qualité et améliorer leur taux de réponse aux Évaluations des Enseignements.
- 3 Impliquer le plus rapidement possible le nouveau « coordonnateur qualité » et lui permettre si nécessaire de suivre des formations pour auditeur qualité.

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

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme*

- 1 Le programme et le niveau visé de la formation de bachelier en Électromécanique ainsi que les compétences attendues ont été établies conformément aux règles en vigueur.
- 2 La Haute École a mis en place un *Advisory Council* composé d'une dizaine de personnalités issues du milieu industriel consulté pour définir les grands axes et orientations de la formation dans les attendus disciplinaires et transversaux.
- 3 Aucune activité de recherche n'est actuellement pratiquée au sein de la Haute École. Il faut toutefois souligner les démarches entreprises pour proposer des prestations de service aux entreprises locales et qui permettront d'actualiser encore davantage le contenu du programme aux demandes industrielles.
- 4 Un conseil de département associant tous les enseignants de la section se réunit plusieurs fois par an pour discuter collectivement et discipline par discipline des améliorations à apporter au programme. L'équipe pédagogique apparaît soudée et réactive.
- 5 Les avis et propositions des maîtres de stages et travaux de fin d'études (TFE) sont discutés lors des conseils de département et éventuellement pris en compte pour évaluer la pertinence du programme et l'adapter en conséquence.
- 6 L'école propose une formation généraliste et polyvalente de qualité qui donne aux étudiants une capacité d'intégration et d'adaptation dans les entreprises.
- 7 Au sein de ces entreprises, les opportunités de développement de carrière des diplômés vers des fonctions de chef d'équipe ou de responsable de projet sont réelles. De nombreux étudiants aspirent également à ces objectifs. Une formation accrue en matière de communication et de négociation les préparerait davantage à ces futures responsabilités.
- 8 L'importance du travail et d'une pédagogie par projet est conçue par la direction de la section comme une forte opportunité pour créer des situations d'apprentissage complexes. C'est ainsi que l'un des projets futurs concerne la construction d'un quadrimestre pensé dans la logique des projets interdisciplinaires. Le comité d'experts évalue favorablement cette initiative.
- 9 L'initiative de la direction de la section pour développer une « UE flottante » permettant de valoriser la participation des étudiants dans des projets transversaux variés rendra sans doute le programme plus flexible et adapté aux intérêts des étudiants. Cette initiative semble adéquate aux besoins de la formation et à l'intégration des préférences des étudiants dans leur projet de formation.



## *Dimension 2.2 : Information et communication externe*

- 10 Au sein de la Haute École, la communication externe est prise en charge par une Cellule Contacts Extérieurs (CCE) qui s'adresse à tous les publics aussi bien futurs étudiants et leurs parents qu'à l'ensemble des partenaires socio-économiques.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Réfléchir à la mise en place d'un enseignement autour de la négociation (auprès d'un fournisseur, de sa hiérarchie, etc.).
- 2 Une action doit être menée auprès des anciens diplômés pour fidéliser et structurer leur participation dans la vie de l'école et de la section.
- 3 Systématiser la participation des maîtres de stage dans l'évaluation de la pertinence du programme.
- 4 Continuer à consolider l'apprentissage par projets et à évaluer les compétences développées par les étudiants grâce à cette modalité pédagogique.

## Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme*

- 1 L'élaboration des acquis d'apprentissage a été menée collectivement entre tous les enseignants de la section. Ces acquis d'apprentissage sont communiqués aux étudiants par différents canaux. Ainsi, à l'une ou l'autre exception près, les étudiants disposent d'une fiche d'acquis d'apprentissage par unité d'enseignement. De plus, les acquis d'apprentissage sont explicités par les enseignants lors de chaque premier cours.
- 2 Ces fiches font référence aux compétences ciblées par le niveau 6 du Cadre Européen de Certification et reprennent les modalités d'accès et de réussite aux évaluations des acquis.
- 3 Concernant le stage et le TFE, un document d'évaluation des acquis durant ces périodes est à la disposition des enseignants et des maîtres de stage en entreprise. Autour d'un même travail réalisé en entreprise, des évaluations de nature différente sont portées sur cette activité au titre du stage d'une part et du TFE d'autre part.

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

- 4 Les activités d'apprentissage des disciplines abordées sont centrées autour de la pratique et de l'application par les étudiants qui apprécient les liens établis par les enseignants entre théorie et pratique. L'approche par la pratique est également très appréciée par les employeurs.
- 5 Pour chaque travail pratique en laboratoire, l'enseignant donne les liens entre aspects théoriques et mise en œuvre pratique. Pour les unités d'enseignement prises en charge par plusieurs intervenants, la bonne coordination entre les enseignants permet de s'assurer que toute la théorie a été vue avant les travaux pratiques en laboratoire et d'un commun accord sur les seuils de réussite aux évaluations des acquis.
- 6 Les travaux pratiques réalisés en laboratoire sont organisés autour de plusieurs plateformes préparées et entretenues par un personnel dédié à cette activité au sein de la section.
- 7 La pédagogie par projet est également bien développée dans la section. La Haute École abrite plusieurs sections d'horizons variés dans le domaine technique et commercial. Au sein de l'établissement, la pédagogie par projets entre les sections est bien présente avec des projets intégrés transversaux intersections. D'un accès réduit, il serait intéressant d'en multiplier les possibilités pour les étudiants.

- 8 Dans certaines disciplines comme par exemple pour les mathématiques, les cours sont élaborés pour une meilleure adaptation à l'hétérogénéité du niveau des étudiants. Des dispositions et supports particuliers sont adoptés pour les étudiants les plus en difficulté. Des classes inversées sont proposées pour les étudiants les plus à l'aise.
- 9 Des stratégies sont mises en place pour favoriser une présence régulière des étudiants en cours afin d'améliorer la réussite des travaux pratiques.
- 10 L'évaluation du travail de fin d'études (TFE) gagnerait à être pensée en lien avec le développement des compétences professionnelles des étudiants.
- 11 Des nouvelles modalités pédagogiques, en lien avec la plateforme e-Campus et avec le soutien des ingénieurs de la cellule pédagogique pourraient être davantage explorées. Dans ce sens, le comité suggère d'intensifier l'utilisation de l'outil Mahara afin de permettre aux étudiants de tracer l'évolution de leurs apprentissages en lien avec les compétences attendues, par exemple, lors de la réalisation du TFE ou des projets transversaux développés tout au long de la formation.

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

- 12 L'évaluation de la surcharge de travail devrait être menée afin de créer les conditions optimales pour l'apprentissage des étudiants au sein de la section. En particulier, du fait que les travaux pratiques se déroulent après les cours théoriques, ceux-ci se trouvent concentrés sur la fin des périodes et conduisent à de multiples et simultanées remises de rapports de travaux pratiques, et ce parfois à la veille des examens.
- 13 L'activité de stage étant confondue avec celle du TFE, cela permet aux étudiants de terminer leur cycle d'études sur la durée de trois ans initialement impartie.
- 14 Le comité constate que les étudiants seraient mieux préparés pour la période de stage si une sensibilisation approfondie sur cette activité arrivait un peu plus tôt dans le cursus. Cela aiderait les étudiants à démystifier la vie en entreprise et à identifier préalablement leurs besoins.

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

- 15 Les modalités d'évaluation sont conventionnelles par le biais de contrôle de connaissance, mais ne semblent pas suffisamment adaptées aux compétences affichées dans les fiches UE.
- 16 Les méthodes d'évaluation ne correspondent pas à l'approche par compétences. Les modes d'évaluation ne sont pas assez diversifiés.
- 17 Le TFE est en lien direct avec le stage et favorise un travail de qualité qui se traduit par un taux de réussite important. Toutefois, si les acquis d'apprentissage visés lors du stage et du TFE sont identifiés, leur évaluation semble confuse et doit être clarifiée.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Porter à la connaissance des étudiants les informations relatives à la période de stage plus tôt dans le cursus, afin de mieux les aider à se préparer en amont.
- 2 Vérifier les acquis d'apprentissage ciblés pour le stage et pour le TFE et en clarifier leur évaluation respective.
- 3 Mieux faire apparaître dans le rapport du TFE les apports et la valeur ajoutée de l'étudiant dans ce travail. Le comité considère envisageable d'améliorer l'accompagnement des stagiaires afin d'apprendre à identifier les compétences développées en entreprise ainsi que la plus-value que leur travail a pu représenter pour l'entreprise d'accueil.
- 4 Réfléchir et discuter en réunion pédagogique de la pertinence d'utiliser un outil numérique (portfolio d'apprentissage) afin de tracer les apprentissages des étudiants lors de leurs stages.
- 5 Utiliser les expériences des enseignants d'autres sections et de la cellule dédiée à la pédagogie pour motiver les enseignants à l'expérimentation pédagogique avec les possibilités ouvertes par la technologie (capsules vidéo ; quizz en ligne ; feedback régulier ou utilisation de forums).
- 6 Mener une évaluation de la charge de travail des étudiants sur l'année afin de créer les conditions optimales pour leur apprentissage au sein de la section.
- 7 Trouver des espaces adaptés pour revisiter la cohérence entre les acquis d'apprentissage énoncés et les modalités d'évaluation affichées.
- 8 Encourager les enseignants à diversifier les modes d'évaluation et introduire davantage d'évaluations formatives. La diversification des modalités d'évaluation favoriseraient le développement de la pensée critique et de l'autonomie, mais aussi de la capacité d'auto régulation des étudiants.
- 9 Intensifier l'utilisation de l'outil « Mahara ».

## Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)*

- 1 Les procédures d'accueil des collègues offrent de nombreux outils et les informations nécessaires à la bonne intégration au sein de l'équipe (séances d'information, formations sur les outils du service informatique, etc.).
- 2 En début d'année scolaire, les enseignants font part de leurs souhaits au niveau de l'affectation des cours et enseignements, et des formations à suivre.
- 3 Tout au long de l'année, de nombreuses formations sont proposées aux enseignants de l'équipe pédagogique dans le domaine de l'informatique et des outils informatiques pour l'enseignement.
- 4 Par le soutien apporté par la Haute École, les enseignants ont la possibilité de bénéficier d'actions de formation continue et certains d'entre eux suivent la formation CAPAES.
- 5 Les enseignants ont l'opportunité de discuter sur de nouvelles modalités pédagogiques lors des journées pédagogiques.

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

- 6 Pour la catégorie, les ressources matérielles sont un sujet de préoccupation constant lié aux besoins récurrents de financements pour équiper les laboratoires malgré le soutien de la Haute École. Des efforts conséquents de l'établissement et un investissement important des enseignants sont fournis pour donner un accès à du matériel de bonne qualité.
- 7 L'accès aux centres de compétences à proximité de la Haute École est de plus en plus difficile voire impossible ce qui place la section dans un questionnement réellement interpellant et devant des difficultés incompréhensibles pour l'accès à ces infrastructures.
- 8 Certaines activités de laboratoire et travaux pratiques (HVAC, soudage, mécanique,...) se déroulent exclusivement dans ces centres de compétence moyennant un financement élevé quand certains d'entre eux ne refusent pas d'emblée l'accès aux Hautes Écoles de Bruxelles, non éligibles chez ces opérateurs (CTA, Forem,...). Cette situation compromet le déroulement de ces travaux pratiques dans le futur; elle constitue une menace pour la soutenabilité de la formation et

devrait être abordée par la gouvernance de l'école afin de trouver des alternatives raisonnables pour garantir le niveau de compétences pratiques des étudiants.

- 9 La Haute École bénéficie actuellement d'une nouvelle infrastructure à DELTA, située Boulevard du Triomphe, qui permet d'accueillir une population étudiante en forte croissance ces dernières années. L'aménagement des horaires permet de ne pas isoler les enseignants de cette implantation.
- 10 Les outils pédagogiques et logiciels utilisés pour l'enseignement sont ceux utilisés par les entreprises.
- 11 Le service presse fournit les syllabi aux étudiants.
- 12 La plateforme numérique semble bien fournie avec une utilisation de plus en plus large par les enseignants. Une migration prochaine vers Moodle est envisagée.
- 13 Sur e-Campus, les ressources peuvent être partagées et faire l'objet d'auto-évaluation. Il existe ainsi un module transversal « Responsabilité sociale des entreprises » accessible à tous les étudiants de la HE et très apprécié des étudiants de la section. Le comité de visite encourage l'utilisation de ces potentialités.
- 14 Dans le contexte de la mise en place envisagée des projets (Makers, YEP,...), l'établissement devra veiller s'assurer de la dotation de ressources (matérielles et/ou financières) nécessaires pour que des étudiants de toute condition et profil puissent profiter de ces projets.

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

- 15 Il n'y a pas au sein de la Haute École de salle de travail pour les étudiants sur le site de Schaerbeek.
- 16 Le comité constate que les étudiants ne reçoivent pas toujours les syllabi à temps. Des mesures devraient être prises pour que cette situation s'améliore.
- 17 Les activités du service d'aide à la réussite (tutorat, de remise à niveau,...) sont prévues pour assurer l'équité entre les étudiants.
- 18 Des activités de tutorat ou de remise à niveau issues du service d'aide à la réussite sont prévues pour assurer l'équité entre les étudiants. Ce service semble rencontrer un succès important dans la Haute École et la proximité des enseignants est valorisée à plusieurs reprises par les étudiants, ainsi que leur soutien continu et leur disponibilité.
- 19 La Haute École offre également des services transversaux d'aide à la réussite.
- 20 Les étudiants apprécient la qualité de l'accueil et du soutien fournis par le personnel du service social de l'école.

#### *Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme*

- 21 A ce jour, l'institution ne procède pas à une enquête systématique auprès des étudiants diplômés. Or, celle-ci apporterait probablement des informations précieuses pour analyser la pertinence de la formation.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Veiller à ce que le service presse fournisse à temps les syllabi à l'ensemble des étudiants de la section.
- 2 Développer davantage de modules transversaux sur e-Campus avec si possible la délivrance d'une attestation de niveau atteint.
- 3 Finaliser des partenariats avec des opérateurs de formation, des fournisseurs,... qui permettraient le bon déroulement des travaux pratiques. L'obtention des sources de financement propres permettrait à la Haute École de s'équiper en interne et de devenir plus autonome pour garantir les compétences primordiales des étudiants.
- 4 Continuer à valoriser la participation des enseignants aux journées pédagogiques et autres formations.
- 5 Veiller à la provision des matériaux nécessaires pour le bon déroulement des projets menés par les étudiants.

## Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation*

- 1 Toute l'équipe pédagogique et administrative, la direction de la Haute École et les étudiants ont participé à des réunions de préparation et d'élaboration du DAE.

#### *Dimension 5.2 : Analyse SWOT*

- 2 Le SWOT a été rédigé par l'équipe éducative. Elle reprend l'ensemble des points abordés dans le DAE, une synthèse dans l'esprit « SWOT » aurait été un plus.

#### *Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi*

- 3 Le DAE fournit des données qualitatives et quantitatives pertinentes pour comprendre les actions mises en œuvre par l'école. Lors de la visite, les experts ont pu constater que d'autres actions non mentionnées dans le DAE sont déployées, comme c'est le cas des actions pour développer la mobilité courte, la formation aux méthodes d'apprentissage adaptées à l'enseignement supérieur ou les simulations pour les entretiens d'embauche lors de la Journée Emploi Formation organisée par la Haute École. Ces actions montrent la volonté de la direction et des enseignants de faire évoluer la formation et les compétences des étudiants.
- 4 Le plan d'action gagnerait à être diffusé et validé avec tout le personnel concerné, en définissant des actions clés, des indicateurs de suivi et des personnes responsables de leur mise en place.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Reformuler les actions prioritaires du plan d'action.
- 2 Valider les actions prioritaires avec tout le personnel de la section. Proposer des indicateurs de suivi concrets et des référents pour chaque action, ainsi qu'un timing associé.



- 3 Prévoir des réunions régulières et des moments de diffusion des évolutions avec tout le personnel concerné, afin de faire vivre la culture qualité et de consolider la participation des parties prenantes.

## Conclusion

Un plan stratégique global 2016-2020 a été présenté au personnel de l'École en septembre 2016. Il rappelle les valeurs et les missions de l'Établissement considéré comme entité globale incluant la Haute École, la Promotion Sociale et la Formation Continue. Ce plan se déroule selon 5 axes et est décliné en dix objectifs.

La Haute École bénéficie actuellement d'une nouvelle infrastructure à DELTA, située Boulevard du Triomphe, qui permet d'accueillir une population étudiante en forte croissance ces dernières années. L'aménagement des horaires permet de ne pas isoler les enseignants de cette implantation.

La direction du département en charge du bachelier en Électromécanique est très impliquée dans la mise à jour du programme et dans la concrétisation des objectifs fixés par la direction de la Haute École. Un conseil de département associant tous les enseignants de la section se réunit plusieurs fois par an pour discuter collectivement et discipline par discipline des améliorations à apporter au programme. L'équipe pédagogique est soudée et réactive.

La pédagogie par projet est bien développée dans la section. La Haute École abrite plusieurs sections d'horizons variés dans le domaine technique et commercial. Au sein de l'établissement, la pédagogie par projets entre les sections est bien présente avec des projets intégrés transversaux intersections. D'un accès réduit, il serait intéressant d'en multiplier les possibilités pour les étudiants.

L'école propose une formation généraliste et polyvalente de qualité qui donne aux étudiants une capacité d'intégration et d'adaptation dans les entreprises.

Au sein de ces entreprises, les opportunités de développement de carrière des diplômés vers des fonctions de chef d'équipe ou de responsable de projet sont réelles. De nombreux étudiants aspirent également à ces objectifs. Une formation accrue en matière de communication et de négociation les préparerait davantage à ces futures responsabilités.

Reste à mentionner et à alerter les autorités politiques sur le fait que l'accès aux centres de compétences à proximité de la Haute École est de plus en plus difficile voire impossible ce qui place la section dans un questionnement réellement interpellant et devant des difficultés incompréhensibles pour l'accès à ces infrastructures. Cette situation constitue une menace pour la soutenabilité de la formation et devrait être abordée par la gouvernance de l'école afin de trouver des alternatives raisonnables pour garantir le niveau de compétences pratiques primordiales des étudiants.

## Droit de réponse de l'établissement

**Droit de réponse de l'établissement évalué**

*Commentaire général éventuel :*

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

Critère / Dimension	Rubrique <sup>1</sup>	Point <sup>2</sup>	Observation de fond

Nom, fonction et signature  
 de l'autorité académique  
 dont dépend l'entité



Colette MALCORPS  
 Directrice-Présidente

Nom et signature de la  
 coordonnatrice de l'autoévaluation



Joëlle DANEELS

<sup>1</sup> Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

<sup>2</sup> Mentionner le numéro précédant le paragraphe.