

Actualisation du plan d'action

Avant de présenter le plan d'action actualisé, les solutions envisagées dans le diagnostic de synthèse établi le 23 mai 2011 sont reprises et, pour chaque solution proposée, les réalisations sont précisées.

- ✘ Le départ prochain à la retraite de plusieurs enseignants sera l'occasion de rajeunir le cadre et probablement également d'intégrer de nouveaux enseignants actifs dans le monde de l'entreprise.

Depuis, comme annoncé, l'équipe des sections informatiques a connu de nombreux changements suite à l'augmentation de la population de l'ensemble de la catégorie technique sur le site de l'Isat et à certains départs (départ à la pension de plusieurs enseignants - permanents et associés de Schaerbeek et de LLN). Ces changements qui s'imposaient ont entraîné une nouvelle dynamique ce qui est de très bon augure en cette période de réflexion, construction et mise en place de programmes. En effet, à Schaerbeek, plus de la moitié des membres du personnel (administratif et enseignant) n'était pas encore en poste lors du début du processus de l'audit info. A Louvain-la-Neuve, même si les membres permanents sont toujours en place, quatre professeurs associés sont venus rejoindre l'équipe pour une charge chacun car ils restent actifs dans les milieux professionnels au niveau des TIC et deux collègues de l'économie encadrent de nouvelles unités d'enseignements qui abordent des notions juridiques, de management et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (1).

- ✘ L'EPHEC va également mettre sur pied une stratégie de formation de son personnel. Cette stratégie devra permettre de maintenir ou d'augmenter le niveau de compétence de nos enseignants et par là même maintenir leur degré de motivation.

De nombreuses formations ont été assurées du côté de l'utilisation de nouveaux matériels en automatique (mini-usine, nouveau matériel Siemens, accès au CTA – Centre de Technologie Avancée de Serge Creuze). Dans le cadre des nouvelles unités d'enseignement, des formations ont été suivies en vue de maîtriser certains nouveaux contenus et d'envisager un dispositif pédagogique qui favorisait les apprentissages. Un investissement particulièrement important a été fait pour la mise sur pied des UE de programmation en Technologie de l'informatique (bloc 1 et 2). Le service techno-pédagogique, récemment créé, propose un plan complet de formations, des guides, des vidéos, des possibilités de suivis individuels, ... (2)

- ✘ Un effort particulier doit être porté sur l'insertion de la section TI dans le plan de mobilité nationale et internationale, tant du point de vue des étudiants que du point de vue des enseignants.

Des avancées significatives sont faites dans ce domaine. Les échanges ERASMUS sont à présent encouragés. En 2013-14, le 1^{er} étudiant de la section TI est parti en Erasmus. Depuis, le nombre d'étudiants des sections informatiques partant en Erasmus a bien progressé. Chaque année, plusieurs étudiants réalisent leur stage à l'étranger (notamment au Canada). Depuis 2014, des semaines internationales sont proposées dans les sections techniques. Depuis 2014, tous les étudiants de TI participent à une semaine inter (in ou out). Cette activité est intégrée dans les nouvelles architectures en bloc 2. Plusieurs enseignants ont participé aux activités de mobilité enseignante. Les rapprochements avec le Cégep de Matane vont dans ce sens également.(3)

- ✘ L'insertion dans la démarche de recherche d'un TFE sera initialisée dès la deuxième année du cursus.
Des séances d'information sont faites en bloc 2 depuis mais les démarches concrètes commencent malgré tout seulement au début du bloc 3 pour la plupart des étudiants. Dès septembre 2016, l'Isat va travailler comme les autres entités de la HE sur base d'une base de données interne centralisant les offres de stage et de TFE proposés par les entreprises.(4)
- ✘ L'EPHEC sera très attentive à utiliser les opportunités liées à la redéfinition du paysage de l'enseignement supérieur. Dans le cadre des négociations qui s'annoncent, elle veillera à conserver le côté professionnalisant de la formation et l'aspect proximité entre enseignants et étudiants.

et

- ✘ Une attention particulière sera accordée au lien entre notre formation et les entreprises, aussi bien pour l'aspect visites d'entreprises par nos étudiants que pour l'aspect systématisation de la récolte auprès de celles-ci d'informations utiles à la tenue à jour de nos formations.

Afin de garder le caractère professionnalisant des formations, les nouvelles architectures ont été construites sur base de tables rondes mises en place et regroupant des professionnels du secteur, des référentiels compétences, des grilles minimales et des points de vue des enseignants. Par ailleurs, des visites d'entreprises et conférences se sont intensifiées. Un quota d'activités de ce type est requis, les étudiants doivent les collectionner dans un portfolio qui correspond à 3 crédits ECTS à valider en fin de bloc 3. La mise en place de celui-ci dans les sections informatiques est programmée pour cette année 2016-17.(5)

- ✘ L'EPHEC se battra également pour ne plus être la Haute Ecole la moins bien financée de la communauté française de Belgique (3479€ par étudiant finançable) ce qui limite très fortement ses possibilités d'investissements et d'actions.

Les négociations en la matière sont en cours, la HE fait entendre sa voix notamment via le réseau (FédESuC). (6)

- ✘ L'EPHEC soutiendra toute initiative permettant de valoriser les études techniques auprès de la population ainsi que d'augmenter la part féminine dans le recrutement de nouveaux étudiants.

La HE est à présent membre du CTELB (Centre de Technologie de l'Enseignement Libre de Bruxelles et du Brabant wallon) qui a pour mission de répondre de manière plus efficace aux exigences qu'imposent l'évolution des nouvelles technologies et la formation des enseignants de l'Enseignement Technique. Des contacts sont pris avec Agoria. L'Ephec participe à différents groupes de travail qui portent sur les réflexions liées à l'enseignement et l'apprentissage de l'informatique va dans ce sens également (WallCode, Informatique dans l'enseignement obligatoire, Codage MP43 et Girls can code).(7)

- ✘ Pour pallier le manque de recrutement, il faudrait développer des partenariats avec d'une part les entreprises actives dans tous types de secteurs industriels et d'autre part, les écoles d'enseignement secondaire.

Cf. contacts avec le CTELB (7)

- ✘ La mise au point prévue durant l'année académique 2011-2012 du référentiel de compétences qui a été l'occasion de redynamiser la collaboration tant verticale qu'horizontale entre enseignants.

Cf. travaux menés pour la refonte des grilles (5)

- ✘ La concrétisation de la 2^e phase d'aménagement des laboratoires dans leur nouvelle implantation avec espace spécifique réservé aux étudiants et aux enseignants répondra à certaines lacunes mises en évidence par l'enquête profs/étudiants.

La 2^e phase des aménagements est terminée, des investissements en équipements des laboratoires sont en cours. Quelques exemples : en 2014-15, achat d'une mini-usine, d'une imprimante 3D en 2015-16. En 2015-16, un travail a été fait en vue d'identifier, de quantifier et d'évaluer le coût des investissements souhaités par l'équipe enseignante. Le feu vert a été donné au niveau du Conseil d'Administration et, à présent, les procédures au niveau des marchés publics sont en cours.

- ✘ Une nouvelle initiative au niveau de la gestion du personnel a vu le jour au début de l'année 2011-2012 par l'organisation d'un « Team Building » en collaboration avec la société « Art and Go ».

L'organisation de journées de Team Building est à présent systématisée. Elles se tiennent une fois par an au moins en plus des réunions de coordination d'équipes qui se tiennent très régulièrement.

Nouveau plan d'action

Pour la réalisation de ce nouveau plan d'action, les « Recommandations et Forces » pointées précédemment dans les différents rapports d'audit (RFS : Rapport final de synthèse, RT : Rapport transversal et RA : Rapport d'autoévaluation) ont été reprises.

Pour la suite, il faudra veiller, d'une part, à pérenniser certaines actions et, d'autre part, à programmer de nouvelles actions.

Pour les actions qui doivent être pérennisées, elles sont reprises du plan d'action de décembre 2012 et, dans la colonne relative aux échéances, il sera précisé qu'elles doivent être reproduites chaque année. Par ailleurs, de nouvelles actions seront identifiées ainsi que leur degré de priorité, le ou les responsables de celles-ci ainsi que l'échéance de réalisation et les résultats attendus ainsi que les indicateurs de progression.

Axe 1 : Les programmes d'études et les approches pédagogiques						
Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de priorité * / ** / ***	Responsable(s)	Degré de réalisation / Echéance(s) prévue(s)	Résultats attendus	Indicateurs
Evaluer la possibilité de proposer plus de projets transversaux pluridisciplinaires avec les autres sections de l'école (marketing et comptabilité), [...] et offrir une stimulation à l'entrepreneuriat (RFS, chap. 1, §2, p. 4).	Poursuivre la stimulation à l'entrepreneuriat dans le cadre des projets des cellules Epec Entreprendre. Veiller à intégrer au mieux les projets YEP tant en TI qu'en AU.	***	Directions des implantations	Chaque année	Préparer les diplômés qui souhaiteraient créer leur entreprise ou s'installer comme indépendant à monter leur plan d'affaires.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de projets de créations d'entreprises par nos étudiants. ● Nombre de projets pluridisciplinaires. ● Degré d'intégration des projets YEP.

Les matières relatives aux <i>soft skills</i> , à l'apprentissage des langues, à la gestion de projet, aux notions élémentaires d'économie et de gestion sont trop souvent les parents pauvres alors qu'elles sont indispensables pour la carrière des étudiants. (RT, QT 1, p. 33)	Veiller à ce que les matières identifiées ci-contre soient abordées efficacement.	**	Directeur de Catégorie Chefs de département	Chaque année	Meilleure maîtrise du fonctionnement d'une entreprise pour les étudiants de TI et AU.	● Résultats des EEE pour ces UE.
Encourager la mise en place de cours en ligne dynamiques et l'utilisation généralisée de la plateforme (RFS, chap. 1, §7, p. 4)	Réalisation d'un bilan afin de mieux cerner le degré de satisfaction des utilisateurs par rapport au LMS choisi.	*	Direction	mai 2017	Veiller à ce que les utilisateurs disposent d'outils performants adéquats à leurs besoins.	● Nombre de cours en ligne. ● Degré d'utilisation de SP LMS.
En termes de supports à l'enseignement, en HE et EPS, le recours à des plateformes d' <i>e-learning</i> n'est pas encore généralisé et reste le plus souvent limité à la distribution de documents et à la communication entre les enseignants et leurs étudiants. Les experts n'ont rencontré que de très rares cas d'utilisation des TICE pour l'amélioration des pratiques pédagogiques. (RT, QT n°1 p. 35)	Cartographier les méthodes pédagogiques mises en place dans les différentes unités d'enseignements afin d'être mieux informés sur leurs variétés (cf. plan stratégique)	**	Départements avec l'aide du conseil pédagogique	mai 2017	Augmentation de la motivation des étudiants suite à l'accentuation de l'intégration des TICE dans la pédagogie.	● Cartographie des méthodes π .
	Réaliser un bilan des dispositifs.	**	Départements	mai 2018	Vérifier l'efficacité des dispositifs mis en place	● Bilan des dispositifs.

<p>Développer une synthèse des 2 approches qui combinerait les points forts développés par les 2 finalités et identifier les points forts de chaque approche et développer une politique de synergie entre les sites et finalités. (RFS, chap. 1, §11 et §1, p. 5)</p>	<p>Continuer à planifier au moins 1 fois par an une journée de travail rassemblant les enseignants de l'Isat et de LLN-TI.</p>	**	Directeur de Catégorie	Tous les ans	Amélioration de la qualité des 2 formations. Partage de bonnes pratiques. Réalisation d'économies d'échelle.	<ul style="list-style-type: none"> ● ?????
<p>L'organisation d'événements susceptibles de mettre en contact les représentants du monde socioéconomique (tels que les anciens étudiants) avec les enseignants et les étudiants [...]. Ce type d'événements peut prendre la forme de « <i>Job Days</i> » (RT, p.47) Bonne pratique : [...] rencontres entre les étudiants et les anciens qui viennent parler de leur métier et de leur entreprise. (RT, p.47)</p>	<p>Poursuivre la mise en place d'activités de type " <i>Job Day</i>" et d'insertion professionnelle avec témoignages d'anciens</p> <p>Mise en place du portfolio en bloc 3 qui permet de mettre en avant les activités réalisées par les étudiants en vue de préparer leur insertion professionnelle.</p>	***	Chefs de département	Tous les ans 2016-17	Intensifier les relations des étudiants et des enseignants avec le monde socioéconomique. Aider davantage les étudiants à construire de manière réflexive leur avenir professionnel.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'entreprises présentes aux "<i>Job Days</i>". ● Nombre de rencontres entre anciens et étudiants. ● Évaluation du portfolio réalisé par les étudiants.
<p>Accélérer le cycle d'adaptation des programmes en faisant intervenir tous les acteurs et en priorité, les experts du monde professionnel [...]</p>	<p>Création d' « <i>Advisory Boards</i> » composés de chefs d'entreprises se réunissant annuellement. Ces experts nous permettront de mesurer l'excellence</p>	**	Collège de Direction	octobre 2016	Fournir une vision prospective du marché du travail (cf plan stratégique)	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de chefs d'entreprises présents à la réunion annuelle.

Réfléchir à la mise en place d'un processus permanent de veille technologique, de révision et d'actualisation rapide des programmes [...] Augmenter la lisibilité des formations proposées et la compréhension des profils professionnels correspondant aux diplômes délivrés [...] le comité des experts préconise de réviser les intitulés officiels (RT p. 58-60)	attendue sur le marché du travail et de mettre en évidence les compétences à travailler de manière prioritaire.					
--	---	--	--	--	--	--

Axe 2 : Gestion des ressources humaines						
Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de priorité * / ** / ***	Responsable(s)	Degré de réalisation / Echéance(s) prévue(s)	Résultats attendus	Indicateurs
Prévoir une procédure d'accueil et de suivi très complète pour les nouveaux enseignants. (RT p. 50)	Veiller à ce que l'accueil des nouveaux collègues suive les procédures mises en place.	*	Coordinatrice qualité	Chaque année	Meilleure intégration des nouveaux enseignants et accentuation de leur sentiment d'appartenance à la HE.	● Séance d'accueil des nouveaux engagés.

Reconnaitre et rendre explicite la charge de travail réelle des enseignants <i>(RFS, chap. 2, p.7)</i>	Poursuivre les EPDP (Entretiens Périodiques de Développement Professionnel) des enseignants d'AU et de TI comme prévu dans le plan stratégique.	***	Chefs de département	2016-17	Maintenir ou stimuler la motivation des enseignants.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'EPDP réalisés.
Mise sur pied d'une stratégie de formation du personnel [...], permettre de maintenir ou d'augmenter le niveau de compétence de nos enseignants et par là même maintenir leur degré de motivation. <i>(RA p. 66)</i>	Veiller à ce que les enseignants poursuivent leur plan de formation.	**	Chefs de département aidés de la personne en charge de la gestion des Ressources Humaines	Dès 2016-17	Augmentation de la qualité des formations et de la motivation des Enseignants.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de formations suivies.
Une nouvelle initiative au niveau de la gestion du personnel verra le jour au début de l'année 2011-2012 par l'organisation d'un « Team Building » <i>(RA p. 66)</i>	Poursuivre l'organisation annuelle d'une journée de Team Building.	**	Chefs de département	Chaque année	Augmentation de la motivation des enseignants et de l'efficacité de la coordination des équipes	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de "Team Buildings". ● Niveau de satisfaction du personnel vis-à-vis de ces activités.
Présence des enseignants sur place en leur attribuant des espaces de travail, ce qui rend plus facile le travail en équipe, le dialogue et la concertation pédagogique. <i>(RT p.50)</i>	Veiller à ce que chaque enseignant dispose de bureaux .	**	PO	Chaque année	Favoriser la coordination des équipes pédagogiques.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de bureaux disponibles. ● Nombre de personnes par bureau → espace disponible.

Axe 3 : Relations extérieures et communication externe

Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de priorité * / ** / ** *	Responsable(s)	Degré de réalisation / Echéance(s) prévue(s)	Résultats attendus	Indicateurs
Développer un programme de relations extérieures spécifique à l'informatique (RFS, chap. 3, p.8)	Poursuivre l'organisation de «Job Days» (cf Axe 1) et d'autres activités de types visites d'entreprises, conférences.	**	Chefs de département	Chaque année	Meilleur ancrage dans le tissu socioéconomique.	Cfr Axe 1
Pour pallier le manque de recrutement, il faudrait développer des partenariats avec, d'une part, les entreprises actives dans tous types de secteurs industriels et, d'autre part, les écoles d'enseignement secondaire. (RA p. 69)	Accentuer les partenariats avec des Associations d'entreprises et Associations professionnelles ainsi que des groupes de travail qui visent à stimuler l'apprentissage de l'informatique et le développement et l'adéquation des formations techniques	**	Chefs et responsables de département	Chaque année		<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de partenariats
Intensifier les projets ERASMUS et les contacts internationaux et diversifier les possibilités en dehors des possibilités avec le Canada (RFS, chap. 3, p.8)	Poursuivre l'intensification de la mobilité des étudiants et enseignants de la catégorie technique.	**	Cellule Contacts Extérieurs et personnes relais dans les départements	Chaque année	Favoriser l'intégration professionnelle des futurs diplômés et l'échange de bonnes pratiques des enseignants.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'étudiants ERASMUS ● Nombre de stages à l'étranger. ● Nombre de semaines internationales IN et OUT

La mobilité des enseignants et des étudiants (nationale et encore davantage internationale) est en général très faible, alors qu'elle serait de nature à favoriser l'intégration professionnelle des étudiants et l'échange de bonnes pratiques entre enseignants. En particulier, les équipes pédagogiques ne facilitent pas toujours la mobilité des étudiants, que ce soit pour la réalisation des stages ou pour une intégration professionnelle (RT, p. 56)

Quasi impossibilité de partir en Erasmus [...]
Essayer de développer des partenariats pour augmenter la mobilité tant des profs que des étudiants. (RA p. 62-63)

Intensifier et formaliser les collaborations avec le monde professionnel notamment pour l'organisation de conférences à destination des étudiants (RFS, chap. 3, art. 2, §2, p.8)

Poursuivre l'organisation de conférences et de témoignages d'anciens.


Chefs de département

Chaque année

Intensifier les collaborations avec le monde professionnel, mieux préparer les diplômés à leur insertion, contribuer à la mise à jour à jour les

- Nombre de participants IN et OUT.
- Relevé de la mobilité des enseignants.

- Nombre de conférences.
- Nombre de rencontres avec anciens.

Porter une attention particulière à la mise à jour du site web, première vitrine du monde extérieur sur l'établissement (RFS, chap. 3, art. 2, §3, p.8)	Intégrer le site web de l'Isat à celui de l'EPHEC	***	Cellule Communication		connaissances des équipes pédagogiques Améliorer l'image de la Haute Ecole. Développer la culture d'entreprise.
---	---	-----	-----------------------	---	---

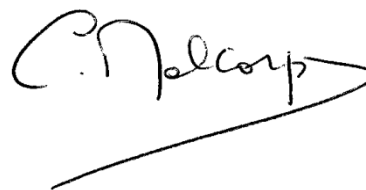
Axe 4 : Organisation interne et gestion de la qualité

Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de priorité * / ** / ***	Responsable(s)	Degré de réalisation / Echéance(s) prévue(s)	Résultats attendus	Indicateurs
Mettre en place une politique volontariste de renforcement de la communication et des synergies (RFS, chap. 4, p. 9)	Poursuivre l'organisation de journées de travail rassemblant les enseignants de l'Isat et de LLN (TI)	***	Directeur de catégorie	Chaque année	Harmoniser les pratiques, améliorer la qualité des 2 formations et réaliser des économies d'échelle.	● Nombre de journées de travail communes.

<p>Pérennisation du modèle de gouvernance et de l'approche qualité en les formalisant, notamment par exemple, par la sélection et l'adoption d'indicateurs de gestion. (RFS, chap. 4, art. 2, §2, p. 9)</p>	<p>Mettre en place les indicateurs de suivi repris dans le plan stratégique.</p>	<p>**</p>	<p>Collège de Direction en collaboration avec le service qualité</p>	<p>Cfr ligne du temps du plan stratégique</p>	<p>Production d'un tableau de bord permettant de suivre l'évolution des indicateurs qui le composent</p>	<p>● Tableau de bord.</p>
---	--	-----------	--	---	--	---------------------------



V. GILLET
Directrice de la catégorie technique



C. MALCORPS
Directrice-présidente



Joëlle DANEELS
Coordinatrice Qualité de la HE EPHEC et du dossier d'avancement