PLAN D'ACTION 2019-2025

SECTION GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

INTRODUCTION

Le plan d'action de la section Gestion des Ressources Humaines présenté ci-dessous s'est construit en cohérence avec le nouveau plan stratégique de l'Hénallux courant de 2021 à 2026. Les objectifs poursuivis ainsi que les actions qui y répondent intègrent tant les perspectives dégagées dans l'auto-évaluation que les recommandations des experts émises dans le rapport d'évaluation de février 2022.

Le plan d'action 2019-2025 du Baccalauréat en GRH se décline en 7 axes :

- Réviser les UE en regard des compétences professionnelles requises
- Développer des méthodes pédagogiques stimulantes
- Intensifier et moderniser l'usage des langues et renforcer la dimension internationale
- Adapter constamment le programme de formation à la réalité professionnelle
- Développer la digitalisation et revoir le cours d'informatique en lien avec la réalité RH
- Développer la communication interne et externe
- Formaliser les processus de gouvernance

La Haute Ecole se caractérise par une volonté de politique qualité forte et intégrée. Cette politique permet des ajustements constants et de rester ainsi en phase avec les orientations stratégiques de la Haute Ecole. La section, dans ce même mouvement, s'est toujours inscrite dans une dynamique réflexive et d'amélioration continue qu'elle tient à systématiser plus encore à travers un plan d'action ajusté annuellement. Un bilan de la section et des perspectives futures à travailler sont alors dégagés et nous les présentons lors de la rentrée des étudiants de tous les Blocs mais également en début et fin d'année académique à tous les membres du personnel du Département Social de Namur lors des réunions de département. Ce plan s'inscrit donc en totale adéquation avec les recommandations liées au critère 5 du rapport d'évaluation.

Vous le verrez ci-après, de nombreuses actions ont déjà été menées en lien avec les recommandations émises et plusieurs objectifs ont été atteints. Parallèlement, la crise sanitaire que nous avons tous vécue a accéléré certains projets notamment ceux liés à la digitalisation ou aux pédagogies attractives, ce qui n'a pas empêché les équipes d'avancer dans les autres axes du plan d'action.

Pour chaque axe, nous avons échéancé les actions à mener en précisant des indicateurs de suivi quantifiables, même si nous restons persuadés que tout ne peut être quantifié dans la réalité qui est la nôtre. Nos priorités ont été établies en fonction de nos enjeux mais aussi de nos moyens et contraintes propres.

Il nous semblait nécessaire de préciser que l'ensemble de nos actions sont sans cesse guidées de manière intemporelle et transversale par une attention particulière portée aux étudiants. Cette attention fait intégralement partie de l'ADN de notre section et plus largement de notre département social. A titre d'exemple et de façon non-exhaustive, voici quelques actions menées ces 3 dernières années :

- Reprise des moments conviviaux par et pour les étudiants via le groupe « Happy Student » et entre mdp
- Activités d'intégration renforcées pour les étudiants avec interventions des étudiants d'autres Blocs
- Travail des liens avec les étudiants, la cohésion du groupe GRH et les feed-back des évolutions vers les étudiants

- Mise en place d'une culture « anti-harcèlement » au sein du département social : (1) Campagnes d'affichages, actions et animations (2) Mise en place d'une cellule bien-être et formation d'étudiants ambassadeurs (3) Processus curatif à mettre en place (2021-2023)
- Mise en place d'activités sur le thème du harcèlement en lien avec le métier RH : conférences en Bloc 1 (liées aux UE de Droit et de Philosophie), animation par des étudiants du Bloc 2 et projet de consultance en Bloc 3 (2021-2022)
- Valorisation de la participation du rôle de délégués (depuis 2022-2023) par des crédits. Le rôle des membres du Conseil étudiants était déjà valorisé par des crédits depuis 2019-2020 (C1R1).
- La pratique de sondages auprès des étudiants via Forms est constante par le biais des délégués de blocs avec un retour régulier fait aux responsables pédagogiques de Blocs (C3R3).

Sont successivement présentés ci-dessous :

Un premier tableau de bord présentant une vision synthèse et constitué du lien entre la stratégie de la HE, les axes prioritaires de la section ainsi que ses objectifs spécifiques.

Un second tableau de bord plus détaillé qui reprend les axes stratégiques, les objectifs spécifiques, les actions menées, le ou les responsables de celles-ci, l'échéance fixée, les indicateurs de suivi et le lien avec les recommandations des experts (C5R3). Evidemment, même si chaque objectif a un responsable assigné, la réalisation de ceux-ci implique souvent l'ensemble des parties prenantes.

A noter que nous utilisons les abréviations suivantes dans ce document :

ADP Association des Directeurs du Personnel

APP Apprentissage Par Problème

EEE Evaluation des Enseignement par les Etudiants

ERP Enterprise Resource Planning

FIFF Festival International du Film Francophone

GRH Gestion des Ressources Humaines

HE Haute Ecole

Mdp Membre du personnel

PAE Programme Annuel des Etudiants

QVT Qualité de Vie au Travail

RH Ressources Humaines

RI Relations Internationales

TFE Travail de Fin d'Etudes

UE Unité d'enseignement

VUE SYNTHETIQUE	Axes stratégiques de l'Hénallux 2021-2026	Axes de la section GRH	Objectifs spécifiques
	AXES 1 – 5 - 8	**Réviser les UE en regard des compétences professionnelles requises**	✓ Adopter une vision intégrée des UE (Contenus, pédagogie, évaluation) ✓ Préciser le lien avec le métier RH ✓ Être en phase avec les évolutions prévisibles du métier ✓ Adapter nos pédagogies et notre organisation des enseignements pour favoriser l'apprentissage des générations Z (…)
	AXES 1 – 5 - 9	**Développer des méthodes pédagogiques stimulantes**	✓ Adopter une vision intégrée des UE ✓ Adapter nos pédagogies et notre organisation des enseignements pour favoriser l'apprentissage des générations Z (…)
	AXE 3	**Intensifier et moderniser l'usage des langues et renforcer la dimension internationale**	✓ Confronter l'étudiant, dès le Bloc 1, à son niveau de langues ✓ Sensibiliser les étudiants, dès le Bloc 1, à l'importance de la pratique de l'anglais dans le métier GRH ✓ Renforcer la pratique et les compétences à l'oral en anglais ✓ Multiplier et varier l'usage de l'anglais dans d'autres activités du cursus et ainsi développer « une culture langues » dans la section ✓ Développer la mobilité internationale (prioritairement en anglais)

AXES 5 – 6 - 8	**Développer les interactions avec les mondes professionnels**	✓ Centraliser l'information ✓ Analyser l'information ✓ Dégager des pistes d'action ✓ Les implémenter dans le programme ✓ Lier des partenariats stables ✓ Maintenir la veille en matière professionnelle (évolution du métier RH)
AXES 1 - 10	**Développer la digitalisation et revoir le cours d'informatique en lien avec la réalité RH**	✓ Revoir les contenus des cours d'informatique ✓ Intégrer dans les cours RH les ERP et les aspects numériques du métier ✓ Implémenter l'aspect digitalisation dans les pratiques RH ✓ Intégrer un cadre de référence de la compétence numérique
AXE 7	**Développer la communication interne et externe**	✓ Améliorer la communication envers les étudiants ✓ Améliorer la communication envers le monde professionnel ✓ Développer une utilisation professionnelle des réseaux sociaux
AXES 9-10	**Formaliser les processus de gouvernance**	✓ Améliorer certains aspects liés aux ressources humaines ✓ Améliorer certains aspects liés aux ressources matérielles et administratives

VUE DETAILLEE

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RESPONSABLES	ECHÉANCE	INDICATEURS DE SUIVI	RECOM-MANDATIONS
AXE 1 **RÉVISER LES UE EN REGARD DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES REQUISES**					
1.1. Adopter une vision intégrée des UE (contenus, pédagogie, évaluation)	- Rencontre individuelle avec chaque professeur (1) Contenu, pédagogie et évaluation (2) Liens avec les métiers (3) Evolutions possibles et souhaitées - Proposition d'une grille programme adaptée en tenant compte d'une vision intégrée des UE (cohérence dans les UE, liens, collaboration et intégration) - Réalisation des cahiers de charges par UE et proposition de support ou accompagnement aux niveaux pédagogique et métier par la coordination et les responsables de Blocs - Modification de la grille programme pour une réduction du volume horaire de 104H sur les	Responsable PAE Coordination pédagogique Puis chaque responsable d'UE	2019-2020 2020-2021 2021-2022 2022-2023	Nouvelle grille programme de la section : réduction du nombre d'heures total (2287h sur le cursus), 17 UE intégrées, réduction du nombre d'UE Présence d'un cahier des charges pour chaque UE Mise à disposition de supports pédagogiques Présentation des formations Haute Ecole en lien avec la vision intégrée des UE Adaptation des fiches UE Accompagnements individuels des professeurs pour favoriser l'intégration des UE Elaboration des nouvelles UE et UE modifiées Mise en place de l'UE Approche financière Mise en place de l'UE internationale Mise en place de l'UE Qualité de vie au Travail intégrée Mise en place de l'UE Hard RH	C4R1 C5R1

	trois blocs (conformité grille minimale) - Validations des changements dans la grille programme dans différents lieux : Conseils de section (avec des étudiants), réunions de département, Conseil de Domaine (avec des étudiants) - Pilotage de la transformation complète des UE métiers Hard RH et Gestion de la Qualité de Vie au Travail - Aménagements des contenus, pédagogies et évaluations au sein des différentes UE			Evaluation des UE (EEE) Adaptation des UE en fonction des résultats des évaluations Présentation de l'articulation de chaque UE en vue de maintenir et stimuler la cohérence au sein des différentes UE lors des conseils de section Présentation de l'articulation de chaque UE en vue de maintenir et stimuler la cohérence au sein des différentes UE lors de la rentrée de chaque bloc Mener une étude sur une grille minimale d'enseignement de ce que doit comprendre la formation en GRH	
1.2. Préciser le lien de la formation avec le métier RH	- Définition des compétences métiers actualisées et des évolutions à mettre en place au sein du programme - Création, pilotage et accompagnement de l'UE Dimensions internationale et interculturelle et de l'UE Approche financière		2019-2020 2020-2021	UE métier plus soutenues dès le Bloc 1 Cycle de conférences métier en Bloc 1 (invitation des étudiants et enseignants) Rentrée Bloc 1 étendue sur plusieurs jours et notamment présentation du sens de chaque UE et des différentes facettes du métier RH Objectifs de stage davantage orientés métier dès le Bloc 1 Rédaction des attentes par rapport au métier dans les différentes UE	C1R2 C3R5 C3R6 C4R3 C4R6

			2022-2023	Préciser le lien de façon plus spécifique avec le métier dans le rapport de stage de Bloc 2 Cycle de conférences métier en Bloc 3 (invitation des étudiants et enseignants) Chaque responsable d'UE présente le sens de son UE au sein de la formation à la rentrée Bloc 1	
			2023-2024	Présentation de l'articulation de chaque UE en vue de maintenir et stimuler la cohérence au sein des différentes UE en mettant l'accent sur le lien avec le métier Réflexion à présenter le sens de chaque UE en Blocs 2 et 3	
1.3. Être en phase avec les évolutions prévisibles du métier	- Analyse et constats des enquêtes auprès des maîtres de stage, des allumni, des mdp et des étudiants		2019-2020	Groupe Facebook des anciens (nombreux contacts) Création d'enquêtes annuelles auprès des différentes parties prenantes Réalisation d'enquêtes annuelles lors des visites de stage et réunion d'équipe pour mettre en place les suivis adaptés Rédaction des attentes par rapport au métier dans les différentes UE Utilisation de logiciels de paie en hard RH Utilisation d'ERP dans les UE Participation annuelle aux ADP de Liège	C2R2 C3R3 C3R6

			Actualités juridique et sociale diffusées tous les mois à la section GRH
		2020-2021	Démarrage de la participation aux ADP Hainaut
		2022-2023	Création d'une AA en Bloc 1 sur le développement personnel sur base de l'approche neuro-cognitive et comportementale
		2023-2024	Cadastre des nouveaux métiers RH via les TFE et projets Junior RH

Objectifs spécifiques	Actions	Responsables	Echéance	Indicateurs de suivi	Recom-mandations
AXE 2 DÉVELOPPER DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES STIMULANTES					
2.1. Adopter une vision intégrée des UE	- Analyse des pratiques pédagogiques pour une vision claire de leur variété	Responsable Bloc 3	2019-2020	Tableau de synthèse des pratiques pédagogiques (A mettre en lien avec l'Axe 1 point 1.1. dans une vision pédagogique)	
2.2. Adapter nos pédagogies et notre organisation des enseignements pour favoriser l'apprentissage des générations Z (…)	- Réalisation des cahiers de charges par UE et proposition de support ou accompagnement aux niveaux pédagogique et métier par la coordination et les responsables de Blocs - Formations, tutorats et moments d'échanges de pratiques sur des pédagogies actives liées à l'enseignement à distance (classes inversées, alternance de distanciel et présentiel, focus sur les plus-values du présentiel…) - Proposition de formations de la HE pour s'adapter aux nouvelles technologies et aux	Coordination pédagogique et responsable des PAE	2019-2020 2020-2021 2021-2022	Cadastre des formations dans les domaines de pédagogie active, de scénarisation et de digitalisation Cadastre de la digitalisation des pratiques Screening des contacts avec chaque étudiant Déclaration d'intention relative à l'enseignement hybride Création de nombreuses équipes Teams Formation accentuée sur les outils informatiques partagés et à distance en Gestion de projet Bloc 2 Dans l'UE Approche financière, des tableaux de bords dynamiques sont créés en lien avec l'UE informatique Réalisation d'une enquête auprès des étudiants sur leurs attentes de l'hybridation (présentiel / distanciel) Parties de cours digitalisées (UE approche financière, UE gestion de projet Bloc 1 et Bloc 2, …)	C3R4 C3R6 C4R2 C4R4 C4R7

besoins de nos étudiants (crise sanitaire) - Digitalisation des pratiques d'enseignement avec supports (relais e-learning, capsules, webinaires, tutos, séances d'échange…) et mise en place des évolutions (et même plus au vu de la crise sanitaire) - Contact individualisé avec chaque étudiant durant la crise sanitaire et suivi des étudiants par le biais de réunions délégués régulières (sondages systématisés et retours) - Enquête hybridation au sein du département auprès des professeurs et des étudiants(attentions particulières aux niveaux pédagogique et organisationnel) - Utilisation et pratique sur un logiciel payroll		2022-2023	Adaptations en phase avec l'enquête auprès des étudiants et des professeurs : 20% distanciel Dans l'UE QVT, mise en place d'une pédagogie inspirée de l'APP (étudiant acteur) Formation accentuée sur les outils informatiques partagés et à distance en Gestion de projet Bloc 1 Dans l'UE Hard RH, les parties pratiques se font sur des logiciels existants Enquêtes régulières des étudiants délégués concernant l'hybridation et la qualité des outils informatiques Nouveau relais e-learning au département social
		2023-2024	Mener une réflexion sur l'absentéisme et les possibilités d'action Poursuivre la réflexion sur l'absentéisme et les possibilités d'action Etude sur la génération Z, ses attentes, ses modes de fonctionnement et quelles adaptations pertinentes en termes de pédagogie Réflexion sur des thématiques annuelles en lien avec la formation des étudiants au niveau du métier et de la citoyenneté

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RESPONSABLES	ECHÉANCE	INDICATEURS DE SUIVI	RECOM-MANDATIONS
AXE 3 **INTENSIFIER ET MODERNISER L'USAGE DES LANGUES ET RENFORCER LA DIMENSION INTERNATIONALE**					
3.1. Confronter l'étudiant, dès le Bloc 1, à son niveau de langues	- Implémentation de l'anglais dans différents cours RH : Bloc 1 – Droit et Economie / Bloc 2 : Workplace sociology / Bloc 3 : Gestion des compétences / Conférences régulières en anglais	Direction de département et coordination pédagogique	2020-2021 2021-2022 2022-2023 2023-2024	Test en début d'année académique Diffusion des conférences Parties de cours en anglais en Economie Bloc 1, Droit Bloc 1 Fiches UE avec les nouveaux contenus Tests analysés dans une perspective de remédiation Mise en place du projet « Starting block » langues (Ateliers et suivis individuels) Mise en place de cours de remédiation langues en Blocs 2 et 3 Mise en place d'un examen blanc en Bloc 1 et commentaires sur les réponses correctes et les méthodes d'apprentissage Mise en place d'une charte d'apprentissage des langues Institutionnaliser le processus de remédiation des langues	C1R5 C3R1 C3R6

3.2. Sensibiliser les étudiants, dès le Bloc 1, à l'importance de la pratique de l'anglais dans le métier GRH	- Conférences de rentrée en Bloc 1 avec des interventions en anglais (professionnel terrain et ancienne étudiante)	Responsable Bloc 1	2020-2021 2023-2024	Parties de cours en anglais en Economie Bloc 1, Droit Bloc 1 Programme de rentrée Bloc 1 Groupe de travail sur le développement des langues dans le cursus	C3R1 C3R6
3.3. Renforcer la pratique et les compétences à l'oral en anglais	- Accompagnement et pilotage des évolutions à implémenter dans les cours de langues	Coordination pédagogique – Responsable Bloc 3	2021-2022 2022-2023 2023-2024	Création de l'UE Dimensions internationale et interculturelle (L'un des critères d'évaluation : oser parler) Promotion du logiciel Altissia Groupe de travail sur le développement des langues dans le cursus	
3.4. Multiplier et varier l'usage des langues étrangères dans d'autres activités du cursus (prioritairement l'anglais) et ainsi développer « une culture langues » dans la section	- Création, pilotage et accompagnement de l'UE Dimensions internationale et interculturelle - Envisager un stage obligatoire en langue étrangère sur le cursus	Coordination pédagogique – Responsable Bloc 3	2021-2022 2023-2024	Présence dans la grille GRH de ces UE et fiches UE Groupe de travail sur le développement des langues dans le cursus Tableau de faisabilité d'un stage obligatoire en langues	C3R1
3.5. Développer la mobilité internationale (prioritairement en anglais)	- Maintien des mobilités out malgré la crise sanitaire - Travail initié avec IBS Paris (intention de partage des banques de données)	Responsable des RI		13 étudiants en mobilité en 2018-19 / 19 étudiants en mobilité en 2019-20 / 4 étudiants en mobilité en 2020-21 / 16 étudiants en mobilité en 2021-22 Le forum mobilité	C2R1 C3R1

- Renforcement des offres de mobilité an langue espagnole		2021-2022 2022-2023 2023-2024	Le module IBS pour favoriser les partenariats internationaux Promotion et participation aux « Erasmus Days » notamment Jeu « move and Discover » Augmentation des partenariats notamment via IGS RH Paris : collaborations étudiants et enseignants Augmentations des étudiants IN et OUT Alimentation des écrans du département et des réseaux sociaux pour visibiliser les actions RI Recherche de nouveaux partenaires en langues anglaise, néerlandaise et allemande Trouver des partenaires pour l'UE Internationale Pérennisation de projets COIL et BIP Augmenter les échanges entre professeurs Multiplication des publications liées à la mobilité pour la visibiliser

Objectifs spécifiques	Actions	Responsables	Echéance	Indicateurs de suivi	Recom-mandations
AXE 4 **DÉVELOPPER LES INTERACTIONS AVEC LE MONDE PROFESSIONNEL**					
4.1. Centraliser l'information	- Attention constante à l'actualité (point régulier sur la recherche de stage pour chaque bloc, chiffres, évolutions, adaptations) : anticipation et créativité	Responsables de blocs	2020-2021	Informations partagées en équipe pédagogique Création et utilisation d'une fiche de récolte d'informations en visites de stage	
4.2. Analyser l'information		Coordination pédagogique	2020-2021	Point à l'ordre du jour des réunions d'équipe d'encadrement et de section	
4.3. Dégager des pistes d'action				Existence de propositions et d'ajustement réguliers	
4.4. Les implémenter dans le programme	- Révision des AIP du Bloc 1 – Mettre le métier au centre - Accentuation des interventions du terrain au sein des cours	Responsables de blocs	2019-2020	Evolution des fiches UE Evolution de la programmation Bloc 1 Relevé des interventions	C3R6
			2022-2023	Série d'actions : Participation au Fiff sur le bien-être au travail en Bloc 2, collaboration avec l'UCM, Plateforme Onstage pour tester les softskills des étudiants des 3 blocs, conférence, film et débat sur les difficultés au travail en Bloc 3…	
4.5. Lier des partenariats stables	- Prise de contact entreprises en vue d'intensifier les collaborations	Coordination pédagogique et responsable Bloc 3	2022-2023 2023-2024	Nombre de partenariats avec les entreprises Création d'un conseil scientifique	C1R2 C3R6 C4R7 C5R1 C5R3

	- Constitution d'un « conseil scientifique » de terrain support à la formation			Fidélisation par des événements concrets des maîtres de stage (journées de réflexion, colloques…)	
4.6. Maintenir la veille en matière professionnelle (évolution du métier RH)	- Formation de l'encadrement à l'utilisation des réseaux professionnels de type LinkedIn	Responsables de Blocs	2019-2020	Propositions de formations Etat des lieux des formations réalisées Participation à des forums professionnels (ADP Hainaut, ADP Liège…) Contacts réguliers avec des professionnels (visites de stage, conférences et interventions, autres) Enquêtes annuelles auprès des maitres de stage	C3R6
			2023-2024	Identifier les lieux clés d'information et de connaissance professionnelles (événement, manifestation, colloque…)	
			2024-2025	Formaliser une banque de données d'experts terrain susceptibles d'intervenir dans les cours et dans le conseil scientifique Mise en place de moments de partage entre enseignants et professionnels terrain Développer une politique proactive de participation à des informations RH : organiser la présences des professeurs dans les lieux clés professionnels identifiés	

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RESPONSABLES	ECHÉANCE	INDICATEURS DE SUIVI	RECOM-MANDATIONS
AXE 5 DÉVELOPPER LA DIGITALISATION RH ET REVOIR LES COURS D'INFORMATIQUE					
5.1. Revoir les contenus des cours d'informatique	- Etat des lieux de la situation informatique et digitalisation au sein du département et élaboration d'un plan d'action - Evolution des cours d'informatique en lien avec la réalité métier et liens avec des cours métier RH (Ex : Aspects financiers et Informatique en Bloc 3)	Coordination pédagogique et professeurs d'informatique	2019-2020	Evolution des grilles Fiche UE informatique et Fiche UE Approche financière (lien entre ces UE) Implémentation de l'apprentissage des outils collaboratifs au sein de l'UE informatique de Bloc 1	C2R2
5.2. Intégrer dans les cours RH les ERP et les aspects numériques du métier	- Implémentation d'aspects digitalisés dans différentes UE / ERP en Bloc 3	Coordination pédagogique	2021-2022 2022-2023	Présence d'ERP dans les cours : UE gestion des compétences, UE Hard RH, UE Informatique de Bloc 3, … Contact avec le bac informatique de gestion de l'Hénallux afin d'envisager les possibilités	C2R2 C3R2 C4R7
5.3. Implémenter l'aspect digitalisation dans les pratiques RH	- Implémentation d'aspects digitalisés dans différentes UE / ERP en Bloc 3 - Utilisation et pratique sur un logiciel payroll	Coordination pédagogique	2021-2022 2022-2023 A partir de 2023-2024	Utilisation des outils de communication collaborative : UE AIP Blocs 1-2-3, UE Gestion de projet Blocs 1-2-3 Pratique sur un logiciel Payroll dans l'UE Hard RH Organiser une veille sur l'adéquation entre les outils digitaux et la formation RH	C2R2

5.4. Intégrer un cadre de référence de la compétence numérique	- Formations, tutorats et moments d'échanges de pratiques sur des pédagogies actives liées à l'enseignement à distance (classes inversées, alternance de distanciel et présentiel, focus sur les plus-values du présentiel…) - Proposition de formations de la Haute Ecole pour s'adapter aux nouvelles technologies et aux besoins de nos étudiants (crise sanitaire)	Direction de département	2020-2021	Etat des lieux des formations proposées Etat des lieux de la participation aux formations	C2R2 C4R1 C4R2 C4R3

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RESPONSABLES	ECHÉANCE	INDICATEURS DE SUIVI	RECOM-MANDATIONS
AXE 6 **DÉVELOPPER LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE**					
6.1. Améliorer la communication envers les étudiants	- Création du SharePoint étudiants (centralisation des informations et rationalisation des canaux de communication) - Définition d'une politique de communication cohérente pour communiquer efficacement avec les étudiants	Direction de département	2022-2023 2023-2024	Création, fréquentation et actualisation du contenu du SharePoint étudiants Développement de la communication interne via les réseaux sociaux : nombre de publications, nombre de vues et d'interactions dans ces publications Création d'un groupe de travail sur l'amélioration de la communication envers les étudiants Taux de satisfaction des étudiants en matière de communication	C1R4 C4R8
6.2. Améliorer la communication envers le monde professionnel	- Formation de l'encadrement à l'utilisation des réseaux professionnels de type LinkedIn - Restructuration des réseaux sociaux et modes de communication à l'extérieur : systématisation - Professionnalisation et intensification de la communication à l'extérieur (niveau HE)	Direction de département et coordination pédagogique	2018-2019 2023-2024	Charte de fonctionnement des réseaux sociaux : Groupe Hénallux 1-2-3 / Groupe Professionnels GRH / Page Département Social Création d'un groupe de travail « Développement d'une utilisation professionnelle des réseaux sociaux »	C1R4

Objectifs spécifiques	Actions	Responsables	Echéance	Indicateurs de suivi	Recom-mandations

AXE 7
Formaliser les processus de gouvernance

7.1. Améliorer certains aspects liés aux ressources humaines	- Renforcer la formalisation du système des évaluations par les étudiants (EEE) - Professionnaliser l'accueil et l'accompagnement des nouveaux mdp - Création de descriptions de fonction du personnel administratif et des chargés de mission - Formalisation de la procédure de recrutement - Développement des compétences des mdp : identification des besoins de formation et proposition d'un catalogue de formations en lien - Soutien aux initiatives de pédagogies actives	Direction de département, coordination pédagogique et relai qualité	2019-2020	Entretiens de développement systématiques avec les nouveaux collaborateurs (Liens entre les EEE) Tableau de planification des EEE Tableau de planification des entretiens systématiques entre les MDP et la direction Document préparatoire « Entretien d'accompagnement professionnel » Descriptifs de fonction du personnel administratif	C1R3 C3R3 C4R1 C4R2 C4R5
			2021-2022	Descriptifs de fonction de chargés de misssion : relais qualité – relais e-learning – relais international – relais communication - coordinations Formalisation d'une procédure d'accueil Création d'un SharePoint mdp qui centralise les informations : photos des personnes clés, onglet pour les nouveaux collaborateurs…	
			2022-2023	Recommandations d'un retour systématique aux étudiants et des adaptations qui découlent des EEE Réunions de réflexion entre mdp sur les nouvelles formes de pédagogie hors numérique	

7.2. Améliorer certains aspects liés aux ressources matérielles et administratives	- Achat d'ordinateurs pour le personnel - Accès à Office 365 pour tous - Renforcement de la couverture Wifi dans le département - Placement de strapontins dans les couloirs - Création de tableaux de bord par le service Qualité	Direction de département	2023-2024 2021-2022 2022-2023 2023-2024	Elaboration d'un plan de formation en fonction des besoins identifiés pour les mdp Taux de satisfaction au niveau matériel de l'enquête qualité annuelle Consultation des tableaux de bord Adaptation des tableaux de bord à notre réalité	C2R3 C4R4