

Évaluation en autonomie à l'Hénallux

Rapport des experts

Section concernée : IG (Développement d'applications)

Date : 11 février 2025

Composition du comité des experts qualité

Sarah Saint-Amand Coordinatrice qualité Service d'appui à la qualité Ephec
Hélène Laurent Coordinatrice qualité service d'appui à la qualité Helmo
Sylvie Navarre Coordinatrice qualité service d'appui à la qualité Hénallux
Bénédicte Servais Coordinatrice qualité service d'appui à la qualité Hénallux
Ricardo Ignacio Bray Président du conseil étudiant Hénallux, expert qualité
Antoine Vincent Vice-président du conseil étudiant Hénallux, expert qualité

L'objectif de ce rapport est de fournir à la section concernée des informations qui lui permettront d'améliorer la qualité de son programme en pointant les forces principales de la section, des points d'attention et des recommandations pour construire le nouveau plan d'action pour les prochaines années. Le comité des experts élabore le présent rapport sur base de tous les documents réalisés au cours de l'autoévaluation et de la visite d'évaluation effectuée en ce mois de février. Au cours de cette visite, les experts rencontrent le directeur de domaine, le directeur de département, les membres de la coordination de la section, des représentants des enseignants et des délégués étudiants.

Forces principales

- La démarche qualité du domaine est en plein développement, se structure et supporte positivement les activités de la section. La coordination de cette démarche est une valeur ajoutée dans cette dynamique positive.
- Nous observons une bonne communication et participation des étudiants, notamment grâce à l'implication des délégués via un comité étudiant propre au département, qui œuvre aussi bien sur les affaires académiques que sur la construction de liens. Bonne prise en compte de l'avis des étudiants.
- Nous notons également une bonne collaboration avec le monde professionnel, mais pas rendue systématique, organisée (voir ci-dessous).
- Un projet subsidié de mentorat a été mis en place. Celui-ci rencontre beaucoup de succès auprès des étudiants. Initié par un membre du personnel, il contribue également à la mission de recherche de l'enseignement supérieur.
- Le SAR est mentionné plusieurs fois comme un service proactif et dynamique.
- Les étudiants reconnaissent qu'ils ont appris à apprendre et qu'ils sont outillés pour s'adapter à l'évolution rapide de leur secteur.

- La démarche EEE est pensée pour être utile à l'amélioration continue du programme de formation, avec une lecture des résultats et un retour vers les délégués, les étudiants et le corps enseignant
- L'optique du programme est résolument professionnalisante, tournée vers l'intégration dans des métiers.
- Des outils tels que « Notion » sont utilisés et permettent au responsable de programme de centraliser les retours, commentaires concernant le programme.

Points d'attention

- Le corps enseignant semble peu impliqué dans certaines discussions (interprétation des EEE, prérequis dans les PAE, changements dans le programme), ce qui engendre des incompréhensions, un stress lié aux changements à opérer dans des délais vécus comme courts, et un manque d'adhésion aux décisions prises. Il manque sans doute des espaces de collaboration entre membres du personnel, de construction ou de créativité. Certains documents de référence ne sont pas mis à disposition des équipes (révision des programmes, construction des fiches UE...)
- Il semble y avoir des difficultés entre les niveaux N et N+2 --> Si la collaboration entre les personnes interrogées et leurs "managers" de proximité (responsables fonctionnels ou supérieurs hiérarchiques directs) semble fluide et appréciée, le manque de communication et de transparence dans la prise de certaines décisions semble compliquer les relations lorsque la distance hiérarchique se creuse. Il y a un flou général sur les raisons pour lesquelles on a pris certaines mesures (ex. autour des grilles d'évaluation, de tronc commun)
- Nous notons une identification forte à l'IESN, mais moins forte au domaine et moins encore à la HE dans son ensemble. Il apparaît également y avoir un problème de coordination avec la cellule informatique de la HE.
- Le développement de la mobilité est-il un objectif stratégique ou pas pour la section ? Actuellement, les étudiants ne se sentent pas encouragés à la mobilité internationale.
- Le plan d'action tel qu'il est développé ne semble pas toujours pertinent pour le programme, car il est réalisé au niveau du domaine. La pertinence pour ce profil de bachelier de certains objectifs stratégiques (par exemple, la mobilité) mériterait d'être questionnée avec l'équipe. Le plan d'action propre au bachelier et qui clôturera l'évaluation en autonomie, permettra de visibiliser les priorités qui lui sont propres et pourra contribuer à l'identification du fil conducteur par les membres du personnel. Ce

plan d'action doit s'intégrer dans la stratégie de département, de domaine et de la Haute École.

- La communication entre le corps enseignant et les étudiants se fait parfois via un réseau non-officiel, à l'initiative de ces derniers. Il y a un manque de clarté des canaux de communication interne (Moodle, mails, Share Point, Discord ???), qui varient d'un enseignant à l'autre.
- Le nombre d'emails envoyés par le SAR semble noyer les étudiants au début de l'année académique. Cela comporte le risque de diluer les communications importantes dans le flot de communication interne.
- Il n'y a pas ou peu d'accompagnement des membres du personnel dans leur carrière par des entretiens d'évaluation et des systèmes de développement professionnel.
- Il pourrait y avoir des trous dans la formation (dixit milieux socioprofessionnels + alumnis) : SQL (cf. test à l'embauche à aligner ?), Linux, communication/vulgarisation, logique des codes et architecture plutôt que des codes particuliers, esprit critique rendu nécessaire par l'IA. Ces remarques permettent d'attester le besoin d'avoir un contact plus systématique et plus régulier avec les milieux professionnels.
- Un flou semble régner chez certains enseignants en matière d'évaluation : doit-on évaluer par rapport aux acquis d'apprentissage ? Des recours ont jeté le doute. Ne pas imposer la réussite de tous les acquis d'apprentissage semble difficile pour certains ...
- La charge de travail des responsables d'UE dans les UE complexes du tronc commun semble parfois lourde. Quelle est leur responsabilité réelle ? La préciser pour fluidifier le travail collectif pourrait être utile.
- La diminution mentionnée de l'employabilité risque d'entraîner prochainement des réflexions accrues sur la pertinence de la formation.

Recommandations

- Mieux formaliser les processus qualité (enquêtes auprès des professionnels, retours des maîtres de stage, des alumnis), en veillant à l'exploitation effective des données récoltées dans le cadre de l'évaluation du programme.
- S'appropriier le plan stratégique et s'en servir de base pour élaborer sa propre stratégie, repenser l'intégration de la section dans son environnement (domaine – Haute École).
- Mieux valoriser les résultats des EEE afin d'améliorer la construction des UE, mais également afin d'identifier les aspects spécifiques à investiguer.

- Clarifier certains points à l'intention des membres du personnel enseignants, notamment :
 - Les raisons du tronc commun ainsi que l'identité et les finalités de chaque section du département ;
 - Les décisions prises concernant l'évaluation des acquis d'apprentissage ;
 - Les rôles et objectifs de chacun dans le cadre de sa mission (notamment pour les responsables d'UE).
- Centraliser (regrouper et mettre à disposition) les informations fondamentales pour la mise en œuvre des procédures liées à l'élaboration des programmes et la création des cours : les diffuser auprès de chaque mdp et accompagner les nouveaux mdp dans leur appropriation.
- Visibiliser plus l'articulation des différentes composantes du programme de formation, les liens entre les UE, la progression envisagée. Matérialiser cela dans les fiches UE.
- Développer un processus d'onboarding des nouveaux engagés pour le bachelier, afin de permettre à chacun de savoir ce qui est attendu de lui (ex: fiches UE). Les informations partagées lors de l'onboarding gagneront à être visibles pour toutes les personnes qui interviennent dans le processus. Il serait intéressant de soigner l'intégration d'un nouveau mdp dans sa/ses sections via des contacts plus personnels, plus axés sur le travail immédiat.
- Stabiliser davantage les membres du personnel dans leurs attributions afin de leur permettre d'investir du temps dans la formation continue ou l'auto-formation, d'approfondir certains aspects, de tester, d'améliorer...
- Accompagner davantage les nouveaux enseignants lorsqu'ils reprennent une UE, dans la transition par rapport à ce qui était fait auparavant.
- Structurer les canaux de communication vers les étudiants, en :
 - Visibilisant les informations reprises dans le Sharepoint et en les structurant mieux ;
 - Ramenant la communication enseignants-étudiants aux outils officiels (Moodle, SharePoint, Outlook, Teams) ;
 - Offrant des lignes directrices sur les moyens de communication et leur fréquence afin d'éviter la surcharge d'e-mails.
- Sur la base des besoins déjà récoltés auprès des enseignants, poursuivre la démarche entamée pour la formation continue de ceux-ci (temps court) et identifier un processus pérenne qui garantit cette formation continue, en cohérence avec les besoins futurs identifiées par la section (temps long).

- Rendre l'accompagnement professionnel des membres du personnel plus systématique (onboarding, évaluation, accompagnement pédagogique, formation continue, suivi...)
- Identifier des moyens (lieux, moments, outils...) pour favoriser le travail collectif entre membres du personnel, permettre la prise de distance et l'aboutissement des actions entamées. Tenir compte des pics et creux des missions. Et changer la machine à café ! ;-)
- Conserver l'aspect « généraliste » de la formation, mieux mettre en avant l'aspect d'ouverture à la flexibilité « nous vous apprenons à apprendre ». Vérifier si les « gaps » relevés par les représentants de milieux professionnels et les alumni sont bien pris en charge quelque part.
- Développer un cadre d'accompagnement à la proactivité et à la réactivité en matière de recherche. Mieux articuler recherche appliquée et formation initiale. Allouer des ressources en conséquence. Se baser, pourquoi pas, sur les bonnes relations avec les milieux de stage + le monde professionnel pour intégrer des projets de recherche appliquée.
- Si la mobilité est réellement une priorité du domaine, la porter réellement, l'incarner plus au sein de la section.
- Rétablir/repenser/réaménager le système de coworking (locaux avec des enseignants disponibles pour les étudiants) en concertation avec les étudiants.