

Évaluation en autonomie à l'Hénallux

Section concernée: TI

Date : février 2025

Composition du comité des experts qualité

Sophie Poukens Coordinatrice qualité Service d'appui à la qualité Ephec

Pauline Tondeur Coordinatrice qualité service d'appui à la qualité Helmo

Geneviève Boudart Coordinatrice qualité service d'appui à la qualité Hénallux

Pierre-Yves Lamberty Coordinateur qualité service d'appui à la qualité Hénallux

Ricardo 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 section TI a témoigné à plusieurs égards d'une véritable culture de l'adaptation face aux transformations du monde professionnel et d'une réelle volonté d'être en phase avec les évolutions technologiques. Cette dynamique, bien que peu formalisée, semble partagée par l'ensemble des acteurs et des actrices.
- ➔ Une atmosphère d'écoute et d'entraide s'est développée entre les étudiants et les enseignants, favorisant une culture de la collaboration. La valeur ajoutée des projets transversaux de tutorat et de mentorat a régulièrement été mise en avant par les parties prenantes, ce qui illustre la place accordée aux rapports de coopération au sein de la section.
- ➔ Bien que les parties prenantes ne se sentent pas toujours suffisamment associées à la prise de décision stratégique (notamment au niveau du domaine), l'équipe enseignante souligne la qualité du management de proximité tant pour sa disponibilité que pour sa volonté de répondre aux besoins exprimés.
- ➔ Le positionnement de la section à travers le tronc commun permet d'apporter un socle de formation solide au programme tout en laissant l'opportunité aux étudiants de faire murir leur réflexion sur l'orientation de leurs études.
- ➔ Le recours à des outils de communication institutionnels (email, Moodle,...) couplé à une utilisation de canaux plus informels ayant émergé de manière organique au sein de la section (Discord) contribue à créer un sentiment d'appartenance et de proximité au sein de la section.

Points d'attention

- Bien que les membres du personnel soulignent la disponibilité de leur management de proximité par rapport à l'expression de leurs besoins, le volet de formation continue des membres du personnel semble manquer de formalisation afin de pouvoir être un véritable levier de développement professionnel des enseignants. D'autre part, la formation continue semble être fortement orientée métier, au détriment de l'aspect pédagogique.
- La section semble manquer d'un cadre garantissant une vision partagée autour du programme de formation, ce qui entrave l'ancrage et l'articulation des différentes unités d'enseignement dans une cohérence globale, il semblerait que toutes les parties prenantes n'ont pas été consultées lors de la révision du programme.
- Les éléments de différenciation du programme de formation ne semblent pas être clairement perçus par les parties prenantes. Une communication ciblée sur la valeur ajoutée du cursus pourrait faciliter le positionnement des futurs diplômés sur le monde professionnel et impliquer davantage les étudiants en tant qu'ambassadeurs de leur formation.
- Dans l'idée de renforcer la vision programme, il semble nécessaire d'avoir une attention particulière pour les nouveaux enseignants qui doivent se saisir d'un cours et de pouvoir leur donner un cahier des charges.
- Les descriptifs de fonctions ne sont pas toujours clairs au niveau de la section et les lettres de missions ne sont pas suffisamment spécifiques, ce qui ne facilite pas une bonne gestion de la mission.
- Il semble y avoir un décalage entre la culture bien ancrée de collaboration entre les membres du personnel et les espaces formels qui le permettent, qu'il s'agisse de temps de partage institutionnalisés dans la vie de la section ou de la mise à disposition de ressources encadrant les démarches pédagogiques.
- Les enseignants et les étudiants paraissent peu impliqués dans le processus des EEE et y perçoivent un intérêt limité. Les taux de participation estimés insuffisants rendent les résultats peu représentatifs, ce qui permet difficilement aux enseignants d'en tenir compte.

Recommandations

- Il y aurait lieu de cultiver la culture collaborative au sein de la section en l'ancrant dans des espaces identifiés. Cela pourrait se traduire, par exemple, par la possibilité de réserver systématiquement une partie de l'ordre du jour des rencontres de section à des thématiques de discussion proposées par l'équipe enseignante.
- Dans le cadre spécifique de la révision de programme, une piste à explorer pourrait également être le fait de prévoir des temps de concertation pour échanger en équipe en impliquant davantage les parties prenantes. Afin de pallier le manque de vision partagée autour de la grille de programme, un travail est à prévoir autour de la structuration et de la communication des fiches descriptives de cours en veillant à impliquer les nouveaux enseignants.
- Il semblerait judicieux que l'équipe puisse s'emparer des résultats du focus groupe milieux professionnels dans le cadre de l'amélioration continue du programme
- Une attention particulière nous semble devoir être portée à la communication qui est faite autour du positionnement du programme de la section TI en termes d'éléments différenciants par rapport à des cursus périphériques ou concurrents. Avoir une vision claire et partagée de la valeur ajoutée que représente spécifiquement le diplôme TI Henallux nous semble être un levier d'engagement important pour les étudiants du programme.

- ➔ Il pourrait être intéressant de prévoir un recueil des formations mises à disposition des membres du personnel qui pourrait rassembler les propositions de la cellule d'appui pédagogique institutionnelle et être alimenté par les enseignants et la direction afin de relayer des opportunités de formations disciplinaires à leurs collègues.
- ➔ En parallèle des questionnaires d'évaluations EEE déployés au niveau de la section de manière centralisée, il pourrait être intéressant d'outiller les enseignants d'un formulaire éditable qui pourrait être diffusé en parallèle à l'intérieur de leurs cours afin de recueillir des pistes d'amélioration ciblées et afin d'augmenter le sentiment d'implication des étudiants dans leur cursus. Par ailleurs, ce questionnaire diffusé directement pourrait permettre d'orienter également les souhaits de formation des enseignants et ces résultats pourraient être discutés dans le cadre d'entretiens de développement professionnel ponctuels avec le management de proximité.