



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

Laurent Maveyraud
Diane Briard
Jean-Louis Hemptinne
Marine Ribals
Rafael Solans

RAPPORT D'ÉVALUATION

Biologie-Biochimie

Université de Mons (UMONS)

29 mars 2021

Table des matières

| | |
|---|----|
| Biologie-Biochimie : Université de Mons (UMONS)..... | 3 |
| Contexte de l'évaluation | 3 |
| Synthèse..... | 4 |
| Présentation de l'établissement et des programmes évalués..... | 6 |
| Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes..... | 8 |
| Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement..... | 8 |
| Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme | 8 |
| Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme | 8 |
| Dimension 1.4 : Information et communication interne | 9 |
| Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme | 10 |
| Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme..... | 10 |
| Dimension 2.2 : Information et communication externe..... | 10 |
| Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme | 12 |
| Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme | 12 |
| Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés | 12 |
| Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés..... | 12 |
| Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés..... | 13 |
| Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme..... | 14 |
| Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) | 14 |
| Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)..... | 15 |
| Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants | 15 |
| Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme | 15 |
| Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue | 17 |
| Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation..... | 17 |
| Dimension 5.2 : Analyse SWOT | 17 |
| Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi..... | 17 |
| Conclusion..... | 19 |
| Droit de réponse de l'établissement..... | 20 |

Biologie-Biochimie : Université de Mons (UMONS)

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2019-2020 à l'évaluation de la filière Biologie-biochimie. Dans ce cadre, les experts¹ mandatés par l'AEQES se sont rendus les 4 et 5 mars 2020 à l'Université de Mons (UMONS), sur son Campus de la Plaine de Nimy à Mons, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, pour mener l'évaluation externe des programmes suivants :

- le bachelier en Sciences biologiques,
- le master en Sciences biologiques (60 ECTS),
- le master en Biochimie et Biologie moléculaire et cellulaire (BBMC),
- le master en Biologie des organismes et Écologie (BOE).

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 sept représentants des autorités académiques, vingt-et-un membres du personnel, seize étudiants, cinq diplômés et six 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 ses programmes. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité²

- Laurent Maveyraud, expert pair, président du comité
- Diane Briard, experte en gestion de la qualité
- Jean-Louis Hemptinne, expert pair
- Marine Ribals, experte étudiante
- Rafael Solans, expert de la profession

¹ Dans ce rapport, le masculin est utilisé à titre épique.

² Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES :

http://aeqes.be/experts_comites.cfm

FORCES PRINCIPALES

- Une gouvernance à l'écoute et disponible avec un projet défini
- Un service qualité avec une conseillère au niveau rectoral et des relais formalisés au niveau des cursus
- Un personnel dévoué et engagé pour la réussite des étudiants
- Un accent fort mis sur la formation pratique (stages, terrains, travaux pratiques)
- Des infrastructures récentes et des moyens matériels de qualité
- De nombreux dispositifs d'aide à la réussite
- Des effectifs étudiants favorisant la proximité avec les enseignants

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Un taux de réussite faible en BAC1, mais comparable au taux moyen en FWB
- Mobilité faible en bachelier et master1
- Des ressources humaines insuffisantes pour faire face à la multiplication et la diversification des charges
- Les objectifs des évaluations des enseignements par les étudiants sont mal définis
- Les étudiants en bachelier à Charleroi n'ont pas accès aux mêmes ressources que ceux de Mons
- Le monde socio-économique n'est pas directement impliqué dans les réflexions sur les évolutions des programmes

OPPORTUNITÉS

- L'Université est bien identifiée dans le tissu socio-économique de la Province du Hainaut
- Le cursus de Biologie-biochimie est un enseignement qui se déroule dans un contexte qui favorise les relations étudiants-enseignants
- Le cursus de Biologie-biochimie se distingue des autres cursus similaires de la FWB par l'accent mis sur la zoologie et les activités pratiques
- Profiter de l'exercice réalisé pour préparer le DAE pour renforcer une approche de l'enseignement par programme plutôt que par cours
- Bachelier à Charleroi en codiplomation avec ULB : élargissement du bassin de recrutement des étudiants
- Le développement d'une finalité « écoconseiller » pour améliorer l'insertion des diplômés

MENACES

- Bachelier à Charleroi en codiplomation avec ULB : un premier bloc de bachelier généraliste qui ouvre vers plus de possibilités de poursuites d'étude que le bloc 1 de Bachelier à UMONS ; tensions sur les ressources humaines
- La démarche qualité n'est pas suffisamment perçue comme un outil de pilotage par l'ensemble des acteurs
- Adhésion encore faible aux innovations pédagogiques par l'ensemble des enseignants
- Des effectifs étudiants en croissance dans un contexte de ressources humaines limitées et saturées
- Les personnes ayant des responsabilités administratives ne jouissent pas d'une décharge d'enseignement en FWB.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Les besoins en termes d'évaluation des enseignements et / ou d'enseignants doivent être mieux définis, et les enquêtes planifiées et menées pour répondre efficacement à ces besoins.
- La taille réduite des départements facilite les échanges informels lors de la révision des programmes. Néanmoins, une formalisation plus rigoureuse des échanges permettrait de s'assurer de la contribution de l'ensemble des parties prenantes, notamment du monde professionnel et des *alumni*.
- S'assurer que les étudiants en bachelier à Charleroi aient accès aux mêmes ressources (immobilier, communication, vie sociale...) que ceux du site de Mons.
- Renforcer l'incitation à s'engager dans l'innovation pédagogique, notamment auprès des enseignants nouvellement recrutés (formations adaptées, soutien pratique et administratif...).
- Consulter et impliquer les acteurs du monde socio-économique de manière régulière dans les réflexions sur l'évolution des programmes d'enseignement.

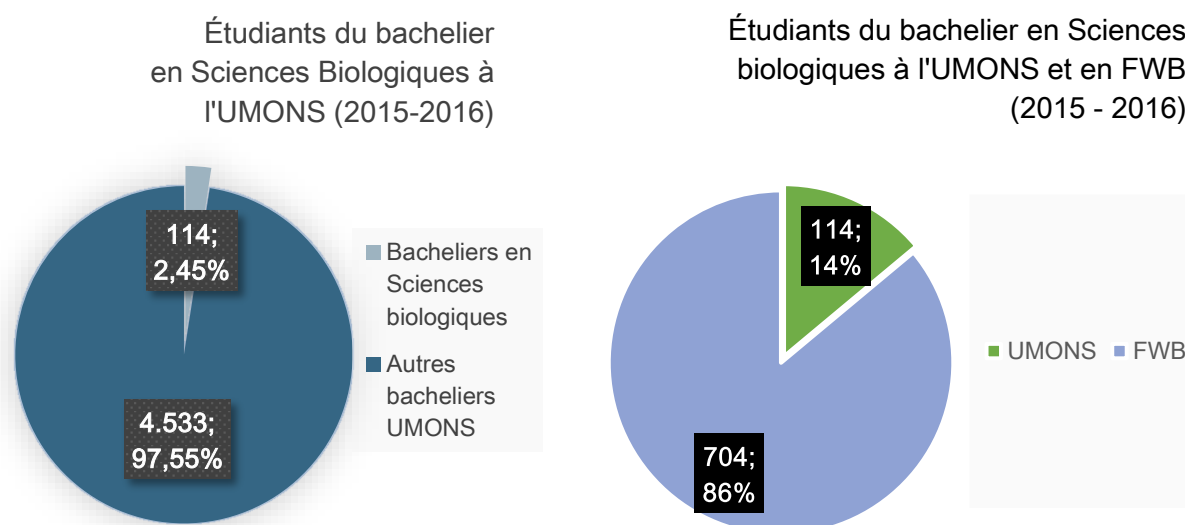
Présentation de l'établissement et des programmes évalués

L'Université de Mons (UMONS) est une institution publique créée en 2009 à la suite de la fusion de l'Université de Mons-Hainaut (UMH) et de la Faculté Polytechnique de Mons (FPMs). L'université est constituée de sept facultés et de trois écoles. Les activités d'enseignement sont dispensées principalement à Mons mais des formations de jour et en horaires décalés sont également organisées sur le site de Charleroi. L'Université comptait près de 9000 étudiants en 2018. Dans la même année, l'UMONS organisait 18 programmes de bachelier, 6 programmes de master 60, 21 programmes de master 120 et une formation doctorale et un Doctorat dans 11 domaines.

En outre, l'UMONS organise l'Agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (AESS) dans 8 domaines, le Certificat d'aptitude pédagogique à l'enseignement supérieur (CAPAES) dans 7 domaines, 42 certificats d'Université, 4 masters de spécialisation et 6 masters de spécialisation conjoints.

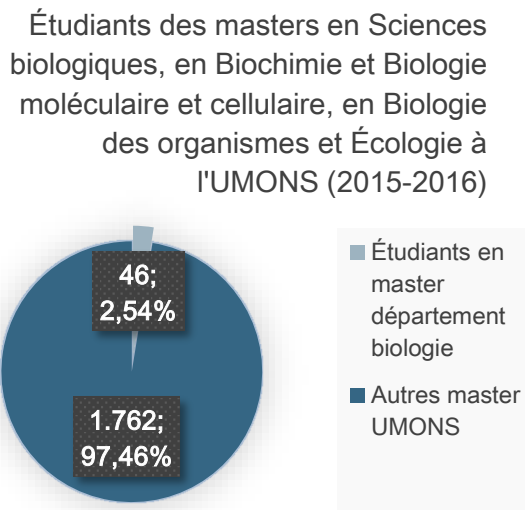
La Faculté des Sciences est une des sept Facultés de l'UMONS. Elle est divisée en cinq départements (Biologie, Chimie, Informatique, Mathématique et Physique). Le Département de Biologie (DB) est l'entité responsable des programmes évalués dans ce rapport qui s'intitulent « bachelier en Sciences Biologiques », « master 60 en Sciences Biologiques » (MA60), « master 120 en Biochimie, Biologie Moléculaire et Cellulaire » (BBMC) et « master 120 en Biologie des Organismes et Ecologie » (BOE). Le cursus universitaire en Sciences Biologiques est organisé principalement sur le site du Campus de la Plaine de Nimy (Campus des Sciences et de la Médecine) à Mons. Après la mise en place en 2018 d'une première année polyvalente en Sciences de la Vie à Charleroi en partenariat avec l'ULB, l'UMONS organise avec l'ULB un bachelier en Sciences biologiques à Charleroi depuis 2019.

Pour l'année de référence 2015-2016³, les étudiants du bachelier en Sciences biologiques représentaient 2,5% de l'effectif total des étudiants inscrits en bachelier à l'UMONS et 14% du nombre total d'étudiants inscrits dans ce même bachelier en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

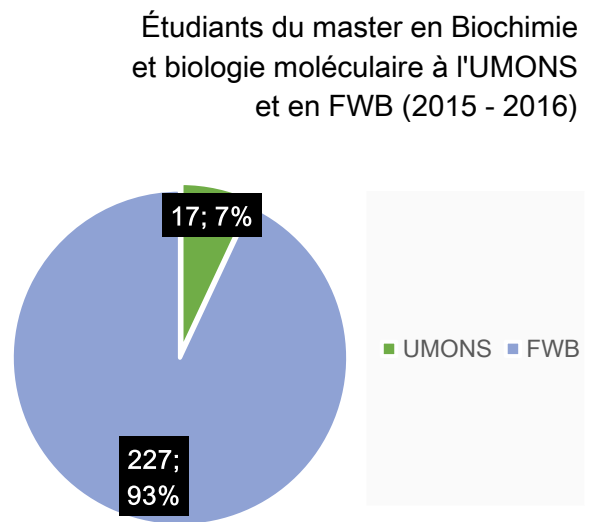
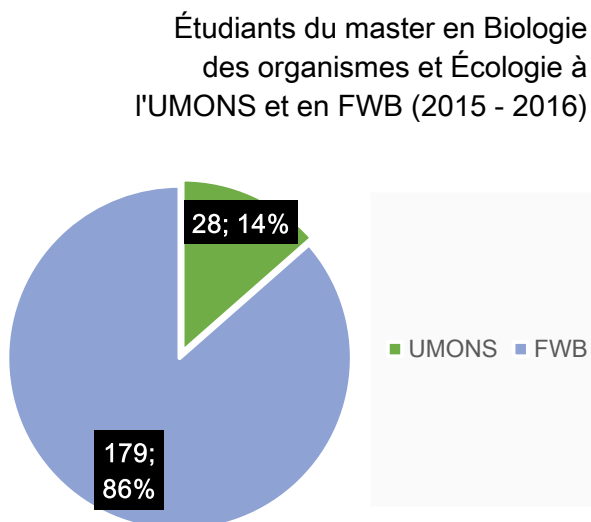


³ Source des données : CRef, annuaire statistique 2016, tableau 1.7.2.

Pour cette même année 2015-2016, l'ensemble des étudiants des masters en Sciences biologiques, en Biochimie et biologie moléculaire et cellulaire et en Biologie des organismes et écologie représentaient à l'UMONS 2,5% de l'effectif total des étudiants inscrits en master à l'UMONS ;



les étudiants du master en Biologie des organismes et écologie à l'UMONS représentaient 14% de l'effectif total des étudiants inscrits dans ce master en FWB ; les étudiants du master en Biochimie et biologie moléculaire et cellulaire à l'UMONS représentaient 7% de l'effectif total des étudiants inscrits dans ce master en FWB. Il est également à noter qu'un étudiant du master 60 en Sciences biologiques a été inscrit à l'UMONS pour un total de huit étudiants en FWB.



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 La politique de gouvernance et le projet de l'établissement sont clairement formalisés. Les autorités de l'établissement semblent à l'écoute des informations et demandes issues des facultés et des départements. Cependant, les axes principaux de la gouvernance ne semblent pas bien connus de toutes les parties prenantes.

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

- 2 La culture qualité est bien ancrée au niveau de l'établissement (vice-recteur dédié à l'enseignement, la formation continue et la qualité ; conseillère qualité dans l'équipe rectorale, service « Études, Qualité, indicateurs et Pilotage » (EQuIP) comptabilisant 2,5 ETP, etc.). Au niveau des facultés et des départements, la qualité repose sur les coordinateurs des évaluations dont le rôle est depuis peu formalisé comme « relais qualité ».
- 3 Les parties prenantes identifiées au niveau des départements et de la faculté des sciences n'incluent pas le monde socio-professionnel. Celui-ci est pourtant représenté au niveau de l'établissement, au sein de son conseil d'administration et de son comité d'orientation stratégique.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 4 La taille du département et le nombre d'étudiants permettent des échanges informels pour alimenter la réflexion sur le pilotage et la révision des programmes, même en l'absence de procédure formalisée de révision périodique des programmes.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 5 Les outils de communication interne (Mails, Moodle, etc.) existent et sont appréciés sur le site de l'UMONS de la Plaine de Nimy. Par contre, les étudiants du site de Charleroi ne partagent pas cette appréciation et ressentent un déficit de communication interne.
- 6 La communication des informations administratives n'est pas toujours optimale : liste des étudiants dans un cours ou dans un stage donnée parfois inexistantes, communication inter-facultaire déficiente au sujet des cours partagés.
- 7 Les délégués étudiants participent de manière systématique aux réunions du Département de Biologie ; ils s'y sentent écoutés. La collecte des informations par les délégués étudiants auprès de l'ensemble des étudiants repose en partie sur l'utilisation des réseaux sociaux et ne semble pas toujours optimale.

RECOMMANDATIONS

- 1 S'assurer de bien communiquer la politique de gouvernance à l'ensemble des parties prenantes afin que les axes principaux puissent transparaître dans la réflexion sur les programmes d'enseignement.
- 2 Veiller à maintenir l'élan de la démarche qualité à tous les niveaux de l'établissement. Maintenir la motivation et la mobilisation des relais qualité dans le département (par exemple, en valorisant la fonction lors des demandes de promotion) et de la cellule EQuIP dont l'effectif pourrait être renforcé.
- 3 La révision périodique des programmes repose majoritairement sur des échanges peu ou pas formalisés : si la taille du département facilite ces échanges informels, une formalisation plus rigoureuse permettrait de garantir la possibilité de contribuer à la réflexion pour l'ensemble des parties prenantes, tout en gardant une mémoire des échanges au travers des comptes rendus des réunions.
- 4 Il serait souhaitable d'optimiser la communication des informations envers les étudiants du bachelier localisé à Charleroi : ceux-ci n'ont pas la possibilité de s'adresser facilement à l'administration du site de Mons (valves physiques et surtout le personnel administratif). Outre les informations directement communiquées par les enseignants pendant les cours, la messagerie et les sites internet de l'établissement ou de la faculté sont les seules sources d'informations dont ils disposent.
- 5 Mener une réflexion sur les outils de communication mis à disposition des étudiants et de leurs délégués afin de faciliter les échanges et de les formaliser. Il serait utile de garder une trace écrite des demandes formulées par les étudiants et des réponses apportées par le conseil de Département de manière à renforcer l'intérêt des étudiants pour participer au processus de gouvernance.

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 Les réflexions sur la pertinence et la cohérence du programme existent et guident la mise en place des évolutions des enseignements. Elles concernent l'ensemble des parties prenantes, à l'exception du monde professionnel.
- 2 Une procédure institutionnelle systématique d'évaluation des enseignements existe, mais semble davantage viser les enseignants que les cours et l'articulation de ceux-ci en un programme cohérent. Sous cette forme, elle ne permet pas d'obtenir des informations utiles sur la pertinence des enseignements et du programme, tant dans la forme des informations que dans calendrier de l'évaluation.
- 3 Le nombre d'étudiants en passerelle en vue d'accéder au master est croissant. Les enseignements qu'ils suivent sont issus des BAC 2 et 3, et, en fonction du profil de ces étudiants, certains enseignements de ces 2 années se chevauchent.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 4 La communication du département, de la faculté et de l'université envers les élèves du secondaire semble efficace. De nombreux étudiants ont découvert la formation lors de stages de découverte, à l'occasion d'échanges avec les enseignants lors de salons du Service d'Informations sur les Études et les Professions (SIEP) ou pendant les journées portes ouvertes. Le recrutement des nouveaux étudiants se fait majoritairement dans la province du Hainaut.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mener une réflexion sur l'opportunité d'interrogation du monde professionnel et du réseau des *alumni* pour recueillir au mieux des informations pertinentes au pilotage de la révision du programme.
- 2 Clarifier les objectifs des évaluations institutionnelles systématiques : vise-t-on l'évaluation des enseignants et/ou des enseignements ? Identifier les informations pertinentes pour évaluer la qualité des enseignements et la pertinence du programme, et mettre en place la procédure la plus simple possible pour les recueillir auprès des étudiants, avec un calendrier pertinent. Un questionnaire dématérialisé, anonyme, mis en place dès la fin des examens est une piste possible.

- 3 Poursuive la réflexion en cours sur l'organisation des passerelles, afin de permettre aux étudiants de suivre dans les meilleures conditions possibles les enseignements nécessaires à leur accès au master.
- 4 Si le recrutement d'étudiants hors Hainaut est une ambition de la formation ou de l'établissement, l'adaptation de la communication de l'établissement sera nécessaire.

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 Les acquis d'apprentissages visés et les fiches ECTS de chaque enseignement sont à la disposition des étudiants mais ceux-ci les consultent peu. La qualité des fiches ECTS est variable, en fonction des enseignants concernés.
- 2 Pour quelques cours donnés par la Faculté de Médecine, les acquis d'apprentissage attendus des étudiants de biologie semblent en décalage avec les objectifs généraux de leur formation.

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

- 3 Les principes des stages de courtes durées en masters 1 et 2 sont très appréciés des étudiants car ils leur permettent de diversifier leurs connaissances. La multiplication des possibilités est néanmoins source de difficultés organisationnelles.
- 4 L'initiation à la recherche en BA3, action menée par l'UMons dans toutes ses facultés, permettant à un étudiant de suivre pendant 1 mois un doctorant en étant financé par une bourse, est très appréciée. Cette initiative étant financée sur fond propre, le dispositif ne semble accessible qu'à un petit nombre d'étudiants.

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

- 5 La correspondance entre la charge de travail et le nombre d'ECTS d'un enseignement n'est pas toujours cohérente. C'est particulièrement net au cours du BA 3. C'est également le cas pour un enseignement donné, mutualisé sur plusieurs formations avec la Faculté de Médecine, qui ne correspond pas toujours à un même nombre d'ECTS dans les différentes formations, sans que les enseignants concernés en soient conscients.
- 6 L'agencement global du programme ne permet pas une répartition homogène de la charge de travail au cours du temps et ne facilite pas l'organisation des stages.

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

- 7 Les modalités de contrôle des connaissances sont clairement communiquées aux étudiants et les critères des examens écrits sont explicites. Ce n'est pas le cas pour certaines évaluations orales, pour lesquelles une note globale ne peut pas toujours être objectivée selon des critères définis et explicites.
- 8 L'acquisition des compétences transversales par les étudiants est peu évaluée et formalisée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Les fiches ECTS sont des éléments importants d'information : le Département de biologie doit veiller à assurer une qualité uniforme de ces fiches et sensibiliser les étudiants à leur utilisation.
- 2 Mener une réflexion sur l'optimisation de l'organisation des stages de courtes durées afin de garantir l'absence d'incompatibilités horaires. Au besoin, la modification des horaires de cours afin de dégager des plages horaires facilitant l'organisation de ces stages de courtes durées pourrait être envisagée.
- 3 Le développement des stages d'initiation à la recherche en bachelier 3 semble souhaitable. Il faut réfléchir aux possibilités d'étendre le processus à un nombre d'étudiants plus important, au besoin en envisageant une modification des modalités d'attribution des bourses proposées.
- 4 Réviser la correspondance entre les charges de travail des étudiants et le nombre d'ECTS accordés afin d'en optimiser la cohérence. En cas d'enseignements communs à différentes formations, parfois inter-facultaires, si la différence du nombre d'ECTS de cet enseignement au sein des différentes formations est volontaire, il faut s'assurer que les enseignants concernés sont conscients de ces différences afin qu'ils adaptent leurs attentes lors de la vérification des acquis d'apprentissage.
- 5 En Master, l'évaluation orale occupe une place importante. Il est indispensable que les critères de ces évaluations orales soient définis et communiqués aux étudiants. Les enseignants doivent être en capacité de mieux informer les étudiants sur les points à améliorer pour les évaluations ultérieures.

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 L'ensemble du personnel, quel que soit son statut, est motivé par l'accompagnement, la réussite et le bien-être des étudiants. Il fait preuve d'une grande disponibilité pour ceux-ci malgré des charges horaires lourdes.
- 2 Le suivi de carrière des personnels administratif, technique et ouvrier (PATO) ne s'appuie pas sur des fiches de poste et des évaluations mais plutôt sur l'ancienneté.
- 3 La charge de travail du personnel assurant des enseignements atteint un niveau critique : il n'est déjà plus possible de proposer des décharges horaires aux personnes s'engageant dans des tâches d'intérêt collectif. L'augmentation de la population étudiante en FWB et l'ouverture d'un bachelier à Charleroi constituent des risques supplémentaires.
- 4 La formation pédagogique des nouveaux assistants sous mandats de deux ans est obligatoire et peut être valorisée dans leur formation doctorale à conditions qu'ils en valident toutes les activités.
- 5 Le service d'appui pédagogique propose des formations aux personnels enseignants statutaires afin d'améliorer leurs pratiques et de les former aux nouvelles pratiques pédagogiques. L'incitation hiérarchique au suivi de ces formations reste cependant timide au sein de la faculté des sciences, en général, et dans le département de Biologie, en particulier.
- 6 Le dispositif des élèves-assistants se relève satisfaisant pour l'ensemble des parties : pour les élèves-assistants eux même puisqu'il leur offre une initiation à l'enseignement rémunérée, pour les enseignants qui bénéficient de leur aide pour l'encadrement des travaux pratiques avec des effectifs élevés et, enfin, pour les étudiants eux-mêmes qui disposent ainsi d'interlocuteurs additionnels en travaux pratiques. Cependant, ce dispositif ne peut à lui seul compenser la baisse du taux d'encadrement consécutive à l'augmentation continue des effectifs étudiants.

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

- 7 Les infrastructures immobilières du site de Mons sont dans l'ensemble récentes et de bonne qualité. La situation semble moins favorable sur le site de Charleroi en attendant la fin des opérations de rénovation en cours.
- 8 Du fait des effectifs en croissance, certaines salles de travaux pratiques ne permettent plus d'accueillir l'ensemble des étudiants sur une séance : le dédoublement des séances est nécessaire, résultant en un risque accru de saturation des salles.

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

- 9 Des dispositifs d'aide à la réussite existent sur le site de Mons ; ils sont efficaces et appréciés (stage d'été, classes ouvertes, tutorat, simulations d'examens...). Les *syllabi* des cours sont largement disponibles sur le site de Mons et sont en cours de rédaction pour les étudiants de Charleroi (bachelier ouvert en 2018-2019).
- 10 La qualité de la vie étudiante sur le site de Mons est satisfaisante en termes de possibilités d'activités sportives et d'évènements socio-culturels. L'offre est nettement moins diversifiée, voire inexistante, sur le site de Charleroi.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 11 Les données alimentant le pilotage du programme ne sont pas clairement définies.
- 12 Le fait que l'évaluation réalisée par les étudiants à la fin des cours portent essentiellement sur l'enseignant et qu'elle soit réalisée au premier semestre de l'année suivante prive le Département de biologie et la Faculté des Sciences d'une source d'informations précieuses pour le pilotage des programmes.

RECOMMANDATIONS

- 1 Pour entretenir la motivation et l'implication des personnels PATO dans un contexte tendu en termes de ressources humaines, il convient de mettre en place des procédures de suivi de carrière basées sur des fiches de poste et des évaluations périodiques.
- 2 Mener une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour soulager la pression existante sur les ressources humaines. De nombreux paramètres ne sont pas ajustables, mais différentes pistes peuvent être explorées :
 - a. Optimiser l'organisation du système pour réduire la redondance des tâches, et limiter les pertes de temps (durée des réunions, regroupement des cours hors sites,...) ;
 - b. Recourir encore plus aux élèves-assistants, en veillant cependant à la qualité et à la motivation des recrutés. Ce dispositif peut apporter un soulagement partiel, mais ne peut, à lui seul, pallier les ressources humaines insuffisantes.
 - c. Développer une réflexion avec le SAP sur le rôle que pourraient jouer des stratégies pédagogiques innovantes dans la formation des étudiants tout en réduisant les besoins d'encadrement en présentiel.

- 3 Mener une politique incitative volontariste pour que les assistants sous mandats de 2 ans prennent pleinement conscience de l'utilité de leur formation pédagogique dans le cadre de leur formation doctorale et valident cette formation en accomplissant toutes les tâches qu'elle requiert. S'assurer auprès du SAP et / ou de l'école doctorale de l'adéquation entre la formation et les besoins et de la pertinence des critères de validation de la formation pour des enseignants dans des matières scientifiques.
- 4 Le site de Charleroi semble défavorisé sur le plan des ressources immobilières (bibliothèque, salles informatiques et de travail), sur la qualité de la vie étudiante et aussi sur les ressources disponibles en complément des enseignements (*syllabi*). Veiller à la mise à disposition des documents de cours et des *syllabi* sur des plateformes numériques accessibles depuis le site de Charleroi. Étudier la possibilité d'utiliser les ressources d'autres établissements du Pôle hainuyer situés à proximité pour remédier rapidement à ces carences.

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 L'autoévaluation a été menée de façon sincère et approfondie en offrant à la majorité des parties prenantes les opportunités pour participer à ce processus. Néanmoins, le peu de participation des récents diplômés et l'absence de participation du monde professionnel est notable.
- 2 L'autoévaluation a bénéficié d'une collaboration efficace entre le département, la faculté et le service qualité EQuIP. Au niveau de l'Université, les coordinateurs des autoanalyses de différents cursus, dont la biologie-biochimie, ont vu leur fonction pérennisée en devenant les relais qualité.
- 3 L'appropriation de la culture qualité de l'établissement par le Département de Biologie se traduit par un rapport d'autoévaluation bien rédigé et très informatif dont le contenu est partagé par la plupart des acteurs rencontrés ainsi que par la constitution de panels bien équilibrés et représentatifs lors de la visite du comité d'évaluation de l'AEQES.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 4 L'analyse SWOT est synthétique mais complète. Elle s'appuie sur l'analyse systématique des critères de l'AEQES dans le dossier d'autoévaluation (DAE) sous la forme du triptyque « description, analyse, action ».

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 5 Un plan d'action cohérent a été établi, priorisant les actions à venir et identifiant pour chaque action un responsable, un calendrier et des critères de succès. L'enjeu est maintenant d'assurer la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action.
- 6 La procédure qui sera mise en œuvre pour assurer le suivi du plan d'action reste trop vague.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le plan d'action est un outil de pilotage efficace. S'assurer de la réelle utilisation de celui établi lors de l'autoévaluation pour faire progresser le programme et l'établissement.
- 2 La procédure de pilotage du plan de suivi doit être précisée dans la continuité des efforts suggérés pour améliorer la traçabilité des échanges entre les différents acteurs des parcours de formation du Département de Biologie.

Conclusion

Les formations faisant l'objet de ce rapport sont de très bon niveau, à la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes. Ces formations sont originales dans le paysage de la FWB grâce à leur forte spécialisation en zoologie et à l'accent mis sur les activités pratiques (TP, excursions).

Une des particularités de l'UMONS est d'offrir, du moins pour le Campus de Mons, des formations où les interactions entre les étudiants et le corps enseignant sont fluides.

L'ensemble des personnels est dévoué à la réussite des étudiants, malgré des charges de travail croissantes et de plus en plus diversifiées. Dans ce contexte, la création d'un bachelier à Charleroi, en codiplomation avec l'ULB, et l'évolution des charges que cela implique, doit faire l'objet d'une attention particulière en termes de gouvernance et d'attribution des moyens.

Bien que l'UMONS soit un acteur bien identifié du tissu socio-économique de la Province de Hainaut, les formations pourraient encore gagner en qualité en développant l'enseignement en anglais et en s'appuyant sur le milieu professionnel et les *alumni* pour définir les évolutions des programmes.

Droit de réponse de l'établissement

UMONS
Université de Mons

Évaluation
Biologie-Biochimie

2019-2020

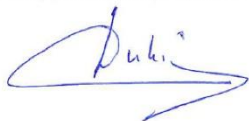
Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

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

Philippe Dubois, Recteur



Nom et signature du
coordonnateur de
l'autoévaluation

Igor Eeckhaut

