



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

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Électricité et mécanique

Bachelier en Électromécanique
(orientation Climatisation et techniques
de froid)

Haute École Robert Schuman (HERS)

Mounir BEN ACHOUR
Nadia YOUSFI STEINER
Chloé GODFRIN

30 juin 2025

Table des matières

Bachelier en Electromécanique : Haute Ecole Robert Schuman	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	8
Critère Programme.....	9
Critère Qualité	14
Conclusion	17
Droit de réponse de l'établissement.....	18

Bachelier en Électromécanique : Haute École Robert Schuman

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2024-2025 à l'évaluation continue du bachelier en Électromécanique, orientation Climatisation et techniques de froid, dans le cadre du *cluster* « Électricité et mécanique ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2018-2019.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par une membre de la Cellule exécutive, a réalisé une visite *in situ*, le 17 octobre 2024 à la Haute École Robert Schuman sur le campus d'Arlon. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les expert-es après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier en Électromécanique, orientation Climatisation et Techniques de froid, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2018-2019 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des expert-es tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Il désire aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiant-es qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Mounir Ben Achour, expert en gestion de la qualité, président du comité
- Nadia Yousfi Steiner, experte paire
- Chloé Godfrin, experte étudiante

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Mise en place d'un comité de pilotage pour s'assurer de l'adéquation entre les compétences en sortie et les attentes du milieu socioprofessionnel
- Aide formalisée vers les étudiant·e pour le suivi d'une formation certifiante
- Renforcement du Service d'Aide à la Réussite (SAR)
- Grande disponibilité et proximité des enseignant·es auprès des étudiant·es

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Manque de formalisation de la démarche qualité et culture qualité pas encore suffisamment enracinée
- Absence d'une personne dédiée à la gestion de la qualité au niveau du département
- Faible fréquence des réunions de comité de pilotage
- Équipements de laboratoire non suffisamment renouvelés
- Faible visibilité de la formation auprès des futur·es étudiant·es et industriels, notamment à cause du nom qui ne reflète pas le contenu de l'option
- Dispositif de l'évaluation des enseignements par les étudiant·es peu mobilisé

OPPORTUNITÉS

- Marché de l'emploi (y compris local) porteur pour le métier
- Disponibilité d'expert·es du monde professionnel pour des séminaires

MENACES

- Bachelier en Électromécanique organisé par une autre école dans la même région
- Évolution technologique rapide du domaine difficile à prendre en compte

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Formaliser et développer la démarche qualité afin de standardiser les pratiques d'amélioration continue
- 2 Désigner un·e référent·e qualité au niveau de département Sciences et Technologies ou répartir la charge dédiée à la qualité avec d'autres enseignant·es pour une meilleure implication
- 3 Augmenter la fréquence des réunions du comité du pilotage pour plus d'efficacité et pour maintenir un suivi régulier des actions entreprises.
- 4 Adapter dans la mesure du possible les équipements des labos aux évolutions du secteur
- 5 Élaborer un plan de communication au niveau de la section avec des objectifs et indicateurs perfectibles en lien avec le plan stratégique de la haute école
- 6 Communiquer sur l'importance des EEE et réfléchir sur le moment opportun pour les faire afin de maximiser la participation étudiante

Présentation de l'établissement et du programme évalué

En 1995 est créée la Haute École Robert Schuman (HERS) par la fusion des trois institutions d'enseignement supérieur organisées par la Communauté française de Belgique en Province de Luxembourg belge.

Entièrement implantée en province du Luxembourg, la HERS est intégrée au Pôle académique Liège-Luxembourg. Son pouvoir organisateur est Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE).

L'établissement est implanté sur 3 campus de formation : Arlon, Libramont et Virton.

L'école compte 5 départements répartis sur ses trois implantations : Santé, Économique, Pédagogique, Sciences et Technologies et Social.

Le département Sciences et Technologies de la HERS organise sur le campus d'Arlon les programmes suivants :

- Bachelier en chimie
- Bachelier en construction – bois
- Bachelier en électromécanique
- Bachelier en prévention, sécurité industrielle et environnement
- Master en gestion intelligente des bâtiments
- Master en ingénieur industriel

Le département santé de la HERS participe également à un Master en Sciences infirmières (120 ECTS) en codiplômation avec l'Université de Liège, la Haute École Libre Mosane (HELMO), et la Haute École de la Province de Liège (HEPL).

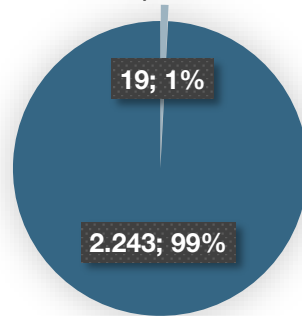
Enfin, la HERS participe (ou a participé) à plusieurs certificats universitaires (formation continue) avec diverses Hautes Écoles et Universités :

- Le certificat interuniversitaire en éducation thérapeutique du patient insuffisant cardiaque ;
- Le certificat universitaire de simulation en santé ;
- Le certificat universitaire en Pratique d'éducation thérapeutique du patient 8^{ème} édition (2022-2023).

En 2022-2023, 19 étudiant·es sont inscrit·es au bachelier en électromécanique, orientation climatisation et techniques du froid, sur un total de 2262 inscrit·es à la HERS, soit 1 % des effectifs. Ces 19 étudiant·es représentent, par ailleurs, 21% des étudiant·es inscrit·es à ce même bachelier sur un total de 92 étudiant·es pour l'ensemble des hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles².

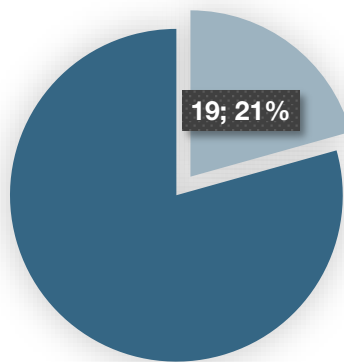
² Source : données fournies par l'établissement et par SATURN. Faute de données disponibles, les inscriptions pour ce bachelier dans l'enseignement pour adultes ne sont pas reprises.

Étudiant-es inscrit-es dans le bachelier électromécanique, orientation climatisation et techniques de froid dans l'établissement



■ Nombre d'étudiant-es dans le cursus évalué ■ Autres étudiant-es HERS

Étudiant-es inscrit-es dans le bachelier électromécanique, orientation climatisation et techniques de froid dans les HE en FWB



■ HERS

Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Plusieurs changements significatifs ont eu lieu depuis l'évaluation initiale réalisée en 2019. Signalons en particulier que depuis 2019 la HERS s'est dotée d'un plan stratégique porté sur quatre axes. Le département des Sciences et Technologies et sa formation de bachelier en Électromécanique s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue à travers la mise en œuvre de son plan d'action actualisé en février 2022 et revu sur base quadrimestrielle pendant deux demi-journées réservées à la qualité. Le renforcement des liens avec le monde professionnel via la mise en place d'un comité de pilotage a permis des modifications dans le programme de formation afin de mieux tenir compte des besoins et des attentes des parties prenantes internes et externes.

En outre, le comité d'évaluation a bien noté la création de la fonction de coordinateur de section qui comprend les deux missions « référent pédagogique » et « collaborateur qualité » au sein de la section. Il note également la désignation d'un responsable du Service d'Aide à la Réussite « SAR » afin de renforcer les actions au niveau méthodologie et remédiation pour les étudiant·es ainsi que la mise en place du « guide d'accueil » pour les étudiant·es, participant à l'augmentation de la visibilité de la formation et des services offerts aux étudiant·es.

En ce qui concerne la population étudiante de la formation du bachelier en électromécanique, elle est en diminution constante au niveau du nombre total d'étudiant·es et a fortement diminué depuis la dernière évaluation, impactant également à la baisse le nombre des enseignant·es dans la section.

Critère Programme

Dans le respect de l'autonomie et de la responsabilité des établissements, les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/*cluster*, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement auprès des parties prenantes, internes et externes, est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSES

Retour réflexif et nouveau plan d'action au regard du diagnostic actuel

- 1 Le plan d'action actualisé de la section est aligné sur le plan stratégique de la HERS. Il rend compte de la mise en œuvre des actions et de l'atteinte des objectifs fixés et formalisés. Des échéances de réalisation et des indicateurs de suivi sont définis pour suivre les actions et projets prioritaires. Une matrice SWOT est mise en place et identifie clairement les enjeux internes et externes pour la formation bachelier en Électromécanique (BEM).
- 2 L'établissement s'efforce de réaliser les actions au service de l'amélioration du programme du plan d'action de la section de 2018 en l'absence d'un coordinateur qualité au niveau du département. Si le coordinateur de section possède également la casquette de collaborateur qualité pour le programme, l'intégration de la démarche qualité de la section dans celle de l'école semble difficile du fait de ces absences.
- 3 Le cumul de ces deux fonctions peut amener un risque de faire passer la fonction « qualité » en second plan selon la charge de travail et les imprévus liés à la coordination de la section.

Pertinence du programme

- 4 La mise en place d'un comité de pilotage a amené à des modifications du cursus suite à une analyse des liens entre les acquis d'apprentissage visés par le programme et les besoins sociétaux, actuels ou prévisibles, et ce, afin de mieux répondre à la réalité du terrain. Ce comité est composé de 12 membres (4 membres du monde professionnel et qui ne sont pas des alumni, 4 alumni et 4 enseignant-es) et se réunit tous les trois ans. Parmi les actions engagées suite à la consultation de ce comité de pilotage, le comité note l'ajout d'un cours outils informatiques lié au cours de mathématiques en bloc 1 et la modification du cours de chimie en bloc 2 qui est axé sur le traitement des eaux. Ce dernier changement a permis d'orienter les compétences en chimie des étudiant-es sur les problématiques liées au phénomène de corrosion et calcaire dans les conduites de chauffage qui est un problème fréquemment rencontré par les professionnel·les. Néanmoins, le comité d'évaluation s'interroge sur faible périodicité des réunions du comité de pilotage qui rend difficile le suivi des ajustements, l'exécution des actions et l'éventuelle identification de nouvelles problématiques.

- 5 Afin de favoriser l'insertion professionnelle des diplômé·es, la section a mis en place une certification en « manipulation des fluides frigorigènes » en collaboration avec Technifutur, centre de compétences situé à Liège. La certification est proposée à un budget réduit aux étudiant·es intéressé·es et un enseignant certifié les aide à s'y préparer. Néanmoins, l'éloignement géographique entre l'établissement et Technifutur peut représenter un frein pour certain·es étudiant·es qui doivent parfois trouver un logement sur plusieurs jours à Liège. Pour pallier ce problème, la section est en train de constituer un dossier afin de pouvoir faire passer cette certification au sein de l'établissement.
- 6 La formation bénéficie d'une bonne image et d'une importante demande du marché du travail. Toutefois, l'effectif étudiant semble difficile à maintenir. La diminution continue du nombre d'étudiant·es est le sujet principal du questionnement de l'équipe enseignante sur l'attrait et la difficulté de la formation. Des initiatives de communication, telles que des vidéos pour la page web de la section, ont eu lieu lorsqu'un représentant du service communication, basé sur le site de Libramont, a été présent sur le campus d'Arlon pendant une année. Les enseignant·es de la section participent également à différents événements (Printemps des sciences, salons étudiants, etc.). Si ces actions sont saluées par le comité, elles n'ont pas été suffisantes pour attirer un nombre important de nouveaux·elles étudiant·es. Par ailleurs, la stratégie de communication de l'établissement qui consiste à ne pas faire la promotion d'un programme en particulier ne permet pas de mettre en avant les spécificités propres à la section et, dans un sens, fait reposer sur les épaules de l'équipe enseignante une charge supplémentaire.
- 7 Toujours dans l'optique d'améliorer l'attractivité de la formation, la section a entrepris des réflexions sur le changement du nom du cursus « Bachelier en Électromécanique, orientation Climatisation et techniques de froid », qui ne semble pas refléter le contenu de la formation ni ses multiples débouchés. Afin de remédier à cela et d'être plus visible vis-à-vis des recruteur·euses tout en se démarquant des autres orientations du bachelier en électromécanique, la section utilise le nom « Bachelier en énergie thermique » sur les outils de communication, notamment le site web, sans que ce nom ne soit officialisé. Le comité note cependant que les étudiant·es n'ont pas été invité·es à participer à cette réflexion autour du nom du bachelier.

Bonnes pratiques :

- La mise en place par le département Technique de la HERS d'un comité de pilotage pour le bachelier en électromécanique réunissant acteur·rices du monde professionnel, alumni et personnel enseignant qui a déjà permis d'adapter le programme aux besoins du terrain et ainsi optimiser l'employabilité des étudiant·es.
- L'engagement de la section à faciliter l'accès à une formation certifiante permettant d'augmenter l'attractivité de la formation et de faciliter l'insertion professionnelle.

Cohérence du programme

- 8 Le profil d'enseignement est revu chaque année en équipe avec la révision d'un tableau croisé reprenant les compétences du référentiel et les unités d'enseignement. La division d'une UE en deux a facilité l'obtention des 45 crédits pour les primo-entrant-es et a stimulé la réussite en 1^{ère} année.
- 9 En plus des changements induits par le comité de pilotage mentionnés précédemment, le comité note la mise à jour du cours d'électronique de puissance et la modification du cours de comptabilité/gestion. Celui-ci est devenu plus pratique avec l'arrivée d'un enseignant issu du monde professionnel et plus en phase avec la réalité métier des futur-es diplômé-es. Ces modifications vont dans le sens de rendre la formation la plus pratique et concrète possible pour les étudiant-es.
- 10 Le renforcement du cours d'anglais peut ouvrir des opportunités d'insertion pour les étudiant-es et des perspectives d'évolution professionnelle. Il reste encore des lacunes en matière d'apprentissage des langues qui ne favorisent pas la mobilité internationale.
- 11 Le sujet du TFE est déterminé par le stage de l'étudiant-e et consiste en la résolution d'une problématique technique en lien avec son terrain. Si cette démarche permet de raccrocher ce travail de rédaction à quelque chose de concret pour l'étudiant-e, le comité s'interroge sur l'absence de bibliographie dans les exemplaires de TFE consultés et donc du possible manque de lien avec les résultats de la recherche dans le domaine. Le programme évalué est certes un bachelier professionnalisant qui vise à former des technicien-nes mais il se déroule au sein d'une haute école qui a également pour mission la formation de praticien-nes réflexif-ves capables notamment de se questionner sur leurs pratiques et de rester au fait des évolutions du secteur.
- 12 Suite à une consultation des corps enseignant et étudiant concernant la charge de travail, la HE a procédé à un passage « 12-10 » permettant de libérer les mardis après-midi. Cette réorganisation permet notamment aux étudiant-es de travailler sur leurs cours. Néanmoins, cela n'empêche pas un déséquilibre dans la charge de travail des étudiant-es de la section selon les quadrimestres. Elles et ils peuvent alterner des quadrimestres avec peu de cours et d'autres avec beaucoup de cours.

Efficacité et équité du programme

- 13 La section organise des journées d'accueil pour les étudiant-es comprenant présentations et communications d'informations sur le fonctionnement de l'école. Les alumni sont également présent-es lors de cette journée. Ce moment permet une bonne intégration des nouveaux-elles étudiant-es.
- 14 En parallèle à cette journée, un guide d'accueil pour les étudiant-es a été rédigé, participant à l'augmentation de la visibilité de la formation. Ce guide inclut les diverses informations et services offerts aux étudiant-es.
- 15 Depuis la dernière évaluation, une amélioration de la qualité de l'accès internet pour les étudiant-es et le personnel au sein de l'établissement est observée. La plateforme *MyHers* et *Teams* sont faciles d'accès pour les étudiant-es et leur permettent de trouver les informations nécessaires au cursus. En effet, les enseignants utilisent

MyHers pour communiquer aux étudiant·es les acquis d'apprentissage, les contenus de cours, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation.

- 16 Le Service d'aide à la réussite (SAR) de la HERS a été renforcé par l'affectation d'une équipe d'une dizaine d'intervenant·es sur l'ensemble des sites de la HE et par la désignation d'une personne responsable du SAR pour le département Sciences et Technologies. Cette désignation a permis d'amplifier les actions dirigées vers les étudiant·es de la section au niveau du suivi méthodologique et de la remédiation matière.
- 17 La section veille à intégrer les nouvelles technologies au niveau des équipements des laboratoires c'est le cas par exemple des laboratoires en électrotechnique et du laboratoire en chimie. Cependant, ce n'est pas le cas pour les laboratoires en chauffage où le matériel est vieillissant et plus en phase avec les évolutions du secteur (chaudières à mazout).
- 18 Il existe un soin des enseignant·es à intégrer un public varié des étudiant·es au sein du bachelier (niveaux de connaissances différents selon le parcours scolaire des nouveaux·elles étudiant·es). Le petit nombre d'étudiant·es par bloc permet aux enseignant·es de prendre le temps de réexpliquer certains points de matières. Certains enseignants prennent parfois le temps de refaire une séance de laboratoire si un·e étudiant·e était absent·e. Si cet enseignement de proximité est bénéfique pour les étudiant·es, le comité s'interroge sur la possibilité de son maintien dans le cas d'une hausse des effectifs étudiant·es dans la section.
- 19 La mobilité internationale fait partie de la stratégie de l'établissement et donc du département. Pour ce faire, une enseignante a été désignée au sein de ce dernier pour être le relais du service international de l'établissement. Il existe des conventions avec la France au niveau du département mais pas au niveau de la section. Les possibilités de mobilité en France semblent limitées à cause de différences au niveau des contenus des formations avec la FWB, le bachelier se situant entre le Brevet de Technicien Supérieur (BTS), axé essentiellement sur la pratique et la licence professionnelle, plus théorique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Désigner un·e référent·e qualité au niveau de département Sciences et Technologies ou répartir la charge dédiée pour une meilleure implication de l'ensemble des enseignant·es.
- 2 Augmenter la fréquence des réunions du comité du pilotage pour plus d'efficacité et pour maintenir un suivi régulier des actions entreprises.
- 3 Rechercher de nouveaux partenariats dans le cadre des mobilités internationales afin de pouvoir en proposer aux étudiant·es de la section.
- 4 Élaborer un plan de communication avec des objectifs et indicateurs perfectibles afin d'aider l'établissement, et donc la section, à attirer plus d'étudiant·es. Ce plan permettra de maximiser l'impact des actions menées dans une logique structurée autour d'objectifs clairs, temporels et remis à jour de manière continue.
- 5 Poursuivre les efforts pour rendre possible la certification en « manipulation des fluides frigorigènes » en interne de l'établissement.

- 6 Revoir la finalité du TFE qui ne doit pas être un simple cas pratique mais l'occasion pour l'étudiant·e de développer des compétences en recherche méthodologique avec une ouverture sur les évolutions du secteur via la consultation des résultats de la recherche.
- 7 Officialiser le changement du nom du cursus « bachelier en Électromécanique, orientation Climatisation et techniques de froid » en « bachelier en Énergie thermique » en concertation avec les autres établissements habilités en FWB et avec l'ARES tout en impliquant les étudiant·es à cette réflexion.
- 8 Adapter dans la mesure du possible les équipements des labos aux évolutions du secteur.
- 9 Veiller à un bon équilibre du programme sur les trois années afin de limiter le risque de surcharge de travail pour les étudiant·es.

Critère Qualité

L'entité/l'établissement s'est engagé dans une démarche qualité au service de l'amélioration continue de son programme/*cluster*. Sa démarche témoigne de choix motivés, notamment en regard des évaluations internes et externes. Elle est adaptée à ses objectifs, sa culture qualité et son contexte. Elle est explicite, s'appuie sur des processus, procédures et des outils identifiés dont un plan d'action et intègre la participation des parties prenantes, internes et externes à l'entité/l'établissement.

CONSTATS ET ANALYSES

Démarche d'amélioration continue : fonctionnement, caractère explicite et pérenne

- 1 Le comité note la création du profil de coordinateur de section, fonction à laquelle se sont adossées plusieurs responsabilités : qualité de la section, stages, et TFE. À l'heure actuelle, ce cumul de responsabilité semble viable car la section reste assez petite, mais dans la perspective où la section attirerait davantage d'étudiant·es, le comité s'interroge sur le maintien de cette organisation.
- 2 L'organisation de la démarche qualité au niveau de l'école souffre de l'absence du coordinateur qualité institutionnelle et du turnover de ce poste, ce qui ne permet pas une diffusion à tous les niveaux d'une culture qualité partagée. Cela se reflète également au niveau du département et de la section par peu de mobilisation dans la prise de la responsabilité de la qualité au niveau du département.
- 3 Ainsi, si la section est consciente de l'importance de la démarche qualité, il a été toutefois constaté un manque de formalisation de cette dernière au niveau de la section à savoir des PV de réunions très succincts, absence de certains enseignant·es du canal qualité sur Teams, pas de représentation étudiante dans la démarche, etc.
- 4 Un dispositif d'évaluation des enseignements par les étudiant·es (EEE) a été mis en place via l'outil Evalens, développé par l'ULiège, au niveau institutionnel et suivi au niveau du département. Si le taux de réponse tourne autour de 30% pour l'ensemble de l'établissement, aucun·e étudiant·e du bachelier évalué n'a répondu au dernier formulaire envoyé. Cela suggère un manque de visibilité de ce dispositif par les étudiant·es lié à une communication insuffisante de la part des enseignant·es vers les étudiant·es.
- 5 La section a mis en place un réseau d'ancien·nes étudiant·es pour renforcer d'une part l'image de la HERS et d'autre part le sentiment d'appartenance par l'adhésion qu'ils et elles démontrent aux valeurs de la HERS. Cependant, la section n'intègre pas les alumni aux journées d'échanges et de réflexions liées à la démarche qualité et elle ne dispose pas d'une base de données suffisamment étoffée pour garder, de manière formalisée, des contacts avec ses ancien·nes diplômé·es.

Stratégie et priorisation des objectifs de l'établissement et de l'entité

- 6 La section veille à un alignement des actions de son plan d'action actualisé avec les axes du plan stratégique quinquennal de l'établissement (19-24). Chaque action est liée à un des quatre axes stratégiques de la HE à savoir (1) Assurer un enseignement de qualité en adéquation avec le monde professionnel de demain (2) Renforcer l'incontournabilité de la Haute École (3) Garantir un environnement propice à l'épanouissement professionnel et personnel (4) Dynamiser la culture HERS.
- 7 Comme expliqué précédemment, le faible effectif étudiant de la section est un enjeu majeur et la communication a un rôle à jouer. Cette priorité se retrouve dans le plan d'action de la section, notamment via l'action relative à l'élaboration d'un plan de communication par le service communication de la HE (cfr. recommandation 3 du critère Programme).
- 8 La diminution régulière des effectifs étudiants au sein du programme, liée à la difficulté de la formation et aux abandons durant la première année, occupe une place centrale dans les réflexions de l'équipe enseignante. Si le PA de la section comprend une action en lien avec l'analyse des causes de la baisse du taux de réussite en bloc 1, aucune action n'est prévue concernant le suivi des abandons.

Culture qualité et adéquation aux valeurs

- 9 La démarche qualité est portée par l'institution qui a instauré trois moments « qualité » annuels pour les équipes : une journée au premier quadrimestre et deux demi-journées au second quadrimestre. Depuis cette année, ces moments sont rendus obligatoires.
- 10 Le passage « 12-10 » a également permis de libérer une demi-journée par semaine pour permettre aux enseignants du bachelier, qui enseignent parfois dans d'autres sections, de se réunir et de réfléchir collectivement. Ces moments peuvent servir notamment à travailler à l'actualisation du plan d'action, de la SWOT. Favoriser ainsi la présence de tous les enseignants à ces moments est un premier pas pour responsabiliser le plus grand nombre à la démarche d'amélioration continue.
- 11 Le comité souligne que les différents documents mis à sa disposition dans le cadre de l'évaluation continue du BEM démontrent un travail de réflexivité autour de la démarche qualité. Si l'établissement a identifié les enjeux et problèmes majeurs liés au maintien et à l'amélioration de la qualité de sa formation à travers la SWOT et souhaite y répondre de manière intégrée et collégiale, il manque une action sur le suivi des abandons.

Implication des parties prenantes

- 12 Le comité souligne l'implication des professionnels et des alumni dans le comité de pilotage pour la révision et l'adaptation du programme de la formation.
- 13 Le comité relève l'absence de délégué-es étudiant-es et donc celle d'une représentation étudiante dans les moments « qualité » de la section. Elle perd une occasion formelle de récolter leurs retours mais également de les impliquer de façon concrète dans l'amélioration de leur formation.

RECOMMANDATIONS

- 1 Veiller à une meilleure distribution des tâches dans l'équipe enseignante. Cela permettrait plus d'engagement et d'implication dans la démarche qualité.
- 2 Communiquer auprès des étudiant·es sur l'importance des EEE et réfléchir sur le moment opportun pour les faire afin de maximiser leur participation.
- 3 Développer des mesures incitatives à savoir l'organisation des formations en intra ou inter établissements en management de la qualité pour augmenter la motivation des enseignant·es et améliorer leur engagement dans la qualité.
- 4 Formaliser la démarche qualité par exemple à travers l'élaboration d'un manuel qualité au niveau de la section regroupant les procédures et décrivant les processus clés.
- 5 Intégrer les étudiant·es et également les alumni aux échanges et aux réflexions liés à la démarche qualité, et ce de façon régulière car ils sont une source d'information et d'amélioration précieuse.
- 6 Poursuivre les enquêtes longitudinales qui sont tout à fait pertinentes pour permettre l'analyse et l'amélioration de la démarche qualité.
- 7 Poursuivre l'actualisation du PA de la section en se basant sur le nouveau plan stratégique de la HE (25-30) lorsqu'il sera en application et en y intégrant un suivi des abandons.

Conclusion

Le comité d'évaluation tient tout particulièrement à remercier tous les intervenant·es pour leur disponibilité lors de sa visite de la Haute École Robert Schuman (HERS) et le climat de convivialité qui ont permis au comité d'approfondir sa compréhension de la situation de la formation BEM, en complément de la lecture du dossier d'avancement et de l'ensemble des documents mis à disposition.

Par ailleurs, la lecture du dossier d'avancement, les informations récoltées au travers des entretiens et l'analyse des critères à la lumière de ces éléments ont amené le comité d'évaluation à constater que depuis la dernière évaluation, la section a mis plusieurs actions en place afin d'améliorer la qualité du programme de la formation BEM. Le comité souligne notamment la mise en place d'un comité de pilotage qui permet des modifications concrètes du programme de la formation afin de mieux répondre à des besoins du monde professionnel. Le passage « 12-10 » a également permis de libérer une demi-journée par semaine pour permettre aux enseignant·es du bachelier de se réunir et de réfléchir collectivement à l'actualisation du plan d'action et à la mise en place de l'analyse SWOT permettant d'identifier les enjeux internes et externes de la formation. Ces moments sont essentiels pour arriver à une culture qualité partagée.

Le comité d'évaluation suggère quelques recommandations visant pour l'essentiel à travailler davantage sur la formalisation de la démarche qualité et sur l'implication de toutes les parties prenantes surtout les étudiant·es aux échanges et aux réflexions liés à la démarche qualité, et ce de façon régulière car ils et elles présentent une source d'information et d'amélioration précieuse.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
Électricité et mécanique
2024-2025

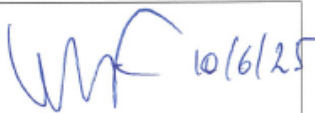
Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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


Partie du rapport (A, B ou C)	Observation de fond

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


Yves-Dominique FRANCK

Yves-Dominique FRANCK
Directeur des Départements
Social et Sciences & Technologies
Haute École Robert Schuman

Nom, date et signature du
coordonnateur-riche de
l'autoévaluation


Yves SATINET