



CALENDRIER ET PLAN DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS DES EXPERTS
Audit en Marketing EPHEC EPS (2008-2009)

Durant l'année 2009-2010, l'objectif de la procédure d'évaluation interne du cursus en Marketing à l'EPHEC EPS a visé à rencontrer le plus largement possible le principe « tous acteurs – tous bénéficiaires ». Sur le terrain, nous nous sommes cependant rendu compte qu'il était *ambitieux* de mobiliser tous les intervenants alors que les activités d'enseignement ne sont organisées dans notre Ecole qu'en soirée par des enseignants en majorité extérieurs à l'EPHEC EPS et des étudiants pour la moitié déjà actifs dans la vie professionnelle.

Néanmoins, l'interaction entre les différentes parties prenantes de l'audit nous a permis de mettre en lumière nos processus de fonctionnement informels et de découvrir un nouvel éclairage sur nos pratiques. Aussi, ce premier exercice d'évaluation interne ainsi que le recul que nous avons pu prendre grâce au regard externe et à l'apport des experts nous encouragent à améliorer notre dynamique pédagogique et les liens entre les différents acteurs de la communauté EPHEC EPS. Cette prise de conscience constitue la partie positive de l'évaluation.

Pour poursuivre dans cette voie la direction se rend bien compte qu'elle devra déployer de nombreux procédés pour renforcer la participation de tous¹, ceux-ci seront développés dans **notre axe participation/vie étudiante**.

Nous nous sommes par ailleurs réjouis de voir reconnus par les experts externes les sentiments d'appartenance et d'identité des divers intervenants auprès de la communauté EPHEC EPS² et leur forte adhérence au projet social de l'EPS. Ceux-ci correspondent à notre volonté de rester à l'écoute des besoins de tous les acteurs et de chercher pro activement à les rencontrer.

Ce sont nos atouts majeurs qui découlent de la décision du management à conserver la qualité informelle déjà reconnue en interne des processus support et éducation ... et qui seront à l'avenir encore améliorés.

De la même manière, ils rejoignent la culture d'entreprise de l'EPHEC EPS qui se traduit par des valeurs pratiques. L'ensemble est cohérent et renforce la volonté de la direction à poursuivre dans cette voie de « services » à la plus large communauté en visant dorénavant davantage la transparence et la communication³.

¹ Cfr. Rapport de Synthèse p.4/12)

² Cfr. RS 3/12

³ Cfr. RS 4/12

Pour être plus opérationnelle qualitativement, la direction souhaite rendre explicite son process « attributions, délégations et évaluations », le rendre opérationnel et en obtenir l'adhérence de ses collaborateurs. C'est dans cette voie de formalisation des rapports hiérarchiques que veut s'engager le management⁴.

Elle souhaite également communiquer à l'ensemble de la communauté EPHEC EPS par la rédaction de son propre « Projet Pédagogique Social et Culturel » l'image qu'elle veut donner de l'EPHEC EPS à l'extérieur au travers de sa marque. Cette identité restée « implicite » jusqu'à présent résulte du positionnement que la direction ambitionne de rendre formel et de sa résolution à ce que chaque collaborateur de l'entreprise agira de manière à ce que ses comportements et ses actions soient en totale cohérence avec les composantes de l'identité communiquée.

La direction va s'appuyer également sur la démarche qualité pour systématiser ses procédures⁵. Des résolutions en ce sens sont explicitées dans **notre axe management**.

Un des plus grands avantages d'introduire à l'EPHEC EPS un tel système formel de gestion consiste à structurer clairement et systématiquement l'administration de l'Ecole, à sensibiliser le personnel à des aspects de qualité et d'environnement de leur travail et à démontrer la performance de l'institution par des processus en vue de réduire d'éventuels manquements.

Nous ne souhaitons cependant pas non plus nous engager dans une forme d'organisation qui ne privilégie que la technologie et les procédures au détriment du facteur humain en cultivant le stress, la monotonie, la déqualification. Nous souhaitons continuer à promouvoir un contexte professionnel favorable au développement des compétences, au partage de savoirs, à l'autonomie, la créativité et l'innovation.

Nous sommes aussi conscients que l'inconvénient majeur de la démarche qualité, dans la mesure où elle absorbe des capacités humaines considérables⁶, ne peut être gérée sans problèmes majeurs que si des moyens correspondants à la hauteur des défis sont déployés. Tout sera question d'équilibre.

Nos formations modulaires sont bien comprises par les parties prenantes de la formation. Elles sont pratiques et professionnalisantes grâce surtout à l'expérience recueillie par la collaboration qu'elle entretient, depuis sa création, avec des professionnels de terrain qui garantissent le maintien des enseignements à niveau. Bien que les TIC fassent partie prenantes des méthodes pédagogiques, ECampus EPHEC EPS sera à l'avenir encore amélioré de manière à renforcer les interactions pédagogiques entre les enseignants et les étudiants⁷.

L'examen d'admission organisé au mois d'octobre pour permettre l'inscription aux étudiants non porteurs du CESS est une réelle opportunité d'insertion professionnelle. Nous sommes résolu à accroître encore ces spécificités et à renforcer l'employabilité de notre public.

⁴ Cfr. RS 3/12

⁵ Cfr. RS 4/12

⁶ Nous sollicitons, comme le suggère également les experts dans leur rapport d'état des lieux des formations marketing et Commerce Extérieur, que soit mis à notre disposition des outils de suivi et de soutien à la mise en œuvre des recommandations formulées dans les rapports d'autoévaluation (RT 26/54).

⁷ Cfr. RS 8/12

En ce sens, nous retenons les recommandations suivantes. Elles visent, d'une part, à renforcer et élargir la coordination⁸ afin de rallier l'ensemble du corps enseignant de la section à son cœur de cible et portent, d'autre part, sur le potentiel énorme que l'institution dispose pour réseauter⁹ et rester en relation étroite avec les métiers du Marketing.

Il nous revient en outre également d'analyser les causes des échecs, les raisons d'abandon des étudiants en cours de parcours de formation et de déployer des actions formalisées en faveur de la réussite. Ceci concerne notre **axe pédagogique**.

Même si l'évaluation externe a porté sur celle d'un bachelier en cours de mise en œuvre, nous nous rendons bien compte, comme nous le rappelle les experts¹⁰, des opportunités énormes que nous pouvons encore capitaliser qui renforceront ce sentiment d'appartenance avec nos anciens et leurs employeurs en créant notamment des réseaux (stages-emploi-formation) qui nous permettraient d'accroître la qualité professionnalisante de nos formations et leur côté pratique en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

Il s'agit du défi majeur qui consiste à utiliser notre image de marque pour créer et parfaire nos réseaux, outils de communication et outils pédagogique¹¹.

Nous ne pourrons le faire qu'en nous donnant les moyens (informatisation des stages, mises en place de requêtes automatiques pour exploiter les statistiques disponibles dans notre base de données ...) et qu'en pérennisant la fonction de coordinateur pédagogique de section créée pour le Baccalauréat en Marketing en septembre 2010.

La philosophie générale du plan de suivi :

Toute démarche d'évaluation de la qualité s'inscrit dans un contexte de gestion et donc dans une culture organisationnelle. Nous optons délibérément pour l'adaptation du référentiel qualité à la réalité de notre structure afin de ne pas compromettre l'implantation de la démarche qualité auprès des acteurs. Clairement : L'EPHEC EPS se place qualitativement dans une perspective d'évaluation et non de contrôle. Il en découle que nous ne considérons pas l'évaluation externe comme une contrainte mais comme un levier d'inspiration pour améliorer nos processus.

Aussi, un certain nombre de recommandations spécifiques et génériques sur la formalisation de la qualité ne seront pas suivies, nous voulons conserver la flexibilité et le caractère informel de la gestion de la qualité qui nous a permis de capitaliser jusqu'à présent nos atouts majeurs mis en évidence par les experts¹² dans leur rapport d'évaluation externe.

Notre politique est de partir des recommandations formulées par les experts et de ne les rencontrer que si nous pouvons nous engager de manière réaliste et ferme à les « accomplir » en fonction des contraintes de notre environnement et des moyens actuels et futurs qui sont/seront les nôtres. Elle sera donc sujette à réajustements successifs. Les conseils des experts ont cependant sans conteste alimenté notre réflexion stratégique et nous ont inspiré à étendre nos plans d'action à des options nouvelles.

⁸ Cfr. RS 5/12

⁹ Cfr. RS 7/12

¹⁰ Cfr. RS 2/12 et AT (Analyse Transversale 14/54)

¹¹ Cfr. RS 3/12

¹² Cfr. RS 3/12

D'autres recommandations ont été volontairement écartées car inadéquates au cursus « bachelier en Marketing », les experts ayant rencontrés des diplômés du graduat en marketing management pour lesquels les finalités de certaines UFs (dont notamment celles des Epreuves Intégrées) n'étaient pas encore toutes d'application et n'ont donc pas pu être évaluées dans le cadre du présent cursus.

Méthodologie de priorisation des plans d'action :

Pour prioriser les plans d'action identifiés dans notre rapport d'audit interne, nous avons utilisé en groupe de travail les outils mis à notre disposition par le groupe Qualité du Conseil Supérieur de la Promotion Sociale¹³, dont notamment l'outil « grille de priorisation »¹⁴.

A partir de cet outil, nous avons décidé de ne retenir que nos « faiblesses » et « risques » que nous avons aussi classés par processus.

Nous nous sommes par ailleurs conformés au mémento « Calendrier et plan de suivi des recommandations des experts » fourni par l'agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur¹⁵.

¹³ <http://www.enseignement.be> – Guide Qualité de la Promotion Sociale

¹⁴ Nous avons retenus comme « outil – grille de priorisation » la sélection de trois critères pour déterminer le degré de priorité des actions à retenir et à planifier :

1. **Impact** : ampleur des retombées de l'action d'amélioration sur les parties prenantes (étudiants, personnels enseignant et administratif, partenaires, direction, futurs employeurs, collectivité) et sur l'établissement et/ou le cursus. L'impact peut être coté de 1 (impact le plus faible) à 6 (impact le plus large)
2. **Facilité de mise en œuvre** : niveau de faisabilité (compétences disponibles en interne), disponibilité des ressources (internes, à coût raisonnable) et rapidité d'exécution (6 à 9 mois).
La facilité de mise en œuvre peut être cotée de 1 (facilité moindre) à 6 (facilité importante)
3. **Pondération FFOR** : poids variable attribué aux actions relevant d'une force, d'une opportunité, d'une faiblesse ou d'un risque. La priorité est accordée aux actions permettant de remédier aux faiblesses ou de diminuer les risques plutôt qu'aux actions visant à maintenir ou à développer des forces. Il est aussi pertinent de tirer parti des opportunités qui se présentent et d'intégrer les bénéfices qu'elles occasionnent dans l'établissement. Dans cette optique, la valeur accordée à une action relevant d'une force sera égale à 1, d'une opportunité à 2 et d'une faiblesse ou d'un risque à 3.

La pondération FFOR est la suivante : force = 1, opportunité = 2, faiblesse = 3, risque = 3

Formule de priorisation des actions : IMPACT x FACILITÉ DE MISE EN OEUVRE x PONDÉRATION FFOR

En fonction des cotes obtenues pour chaque action, un classement peut être effectué. **Celles dont les cotes sont les plus élevées sont mathématiquement prioritaires.**

¹⁵ Document AEQES version du 4 octobre 2011

Tableau synoptique des actions

Axe 1 : Management

Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de Priorité */**/**	Degré de réalisation/ Echéance(s)	Responsable(s)	Echéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Evolution du leadership et du management (redéfinition des rapports hiérarchiques dans l'organisation) (RS 3/12&4 et 4/12 &6)	Spécifier les lettres de mission en rédigeant des jobs description et des objectifs quantifiables assignés aux membres de la direction ET Entamer une réflexion systématique sur les modalités de délégation et de contrôle	***	A planifier	PO et Direction	Juin 2012 Réalisation d'une version explicite du PPSC	- publication des jobs descriptions de la Direction et Sous-direction et des objectifs assignés à chacun - rédaction d'un PPSC EPHEC EPS (projet pédagogique, social et culturel) destiné à l'ensemble de la communauté EPHEC EPS comprenant 3 volets susmentionnés	Conformément aux dispositions législatives et au statut du personnel
	Communication d'une note d'accueil et d'informations aux enseignants EPHEC EPS	***	Contrôle en cours	PO	<i>Réalisé – septembre 2011</i>	- rédaction d'un Vade-mecum joint en début d'année au contrat annuel des enseignants	
				Terminé			
Développement d'une structure de gestion participative et publication des informations (RS p4/12 &6 p.5/12 & 4 et 6 et AT p32 n° 1 et 2 + p 33 n° 9)	Planification d'une réunion mensuelle Direction et coordinateurs pédagogiques de section + représentant administratif	***	En cours	Direction et Sous Direction + Coordinateur de section	<i>Réalisé janvier 2011</i>	- Tenue à jour des classeurs réunion de Direction Coordination : désignation d'un président /secrétaire : rédaction des ordres du jour, des procès verbaux de réunion et suivi des plans d'action	Recalcul de l'enveloppe dotation période / dépend des moyens disponibles dédiés à la coordination – révision annuelle et désigner une personne ressources nécessaire à cette action.
	Institutionnaliser les réunions pédagogiques à l'intérieur des sections auxquelles participe un membre de la direction	***	En cours		<i>Dates fixées par chaque coordinateur de section</i>	- Tenue à jour des classeurs réunion de Coordination Pédagogique : désignation d'un président/secrétaire : rédaction des ordres du jour, des procès verbaux de réunion et suivi des plans d'action – publication au sein de la section	

	Organiser une réunion annuelle de mise au vert (Direction – Coordinateurs de section et équipe administrative) : présentation annuelle de la stratégie et du contrôle du plan de suivi	***	En cours		<i>Annuellement – tous les 2èmes semestres Avril – mai</i>	- Tenue à jour des classeurs réunion au vert : désignation d'un président/secrétaire : rédaction des ordres du jour, des procès verbaux de réunion et suivi des plans d'action	
Personnel enseignant (AT pp.24-25 n°7 et p.29 n°2 et 5 + RS 8/12 & 2 et 4 et)	Prévoir un inventaire des compétences et connaissances de l'ensemble de l'équipe enseignante au sein de l'EPHEC EPS	**	A planifier	Direction, Sous direction et coordination	Décembre 2012	- définition des critères formels de recrutement - lister les compétences des enseignants par équipe	Dépend du budget annuel
	Mise en place d'un politique d'évaluation des enseignants par la direction	**	En cours	Direction et Sous-Direction		- définition des critères d'évaluation et mise en place de la procédure (planification et organisation)	
	Mettre en place un plan de formation continuée des enseignants	**				- rédiger un plan de formation en lien avec les objectifs définis au cours du processus d'évaluation	
VAE (RS p.6 & 2 et AT p.29 n° 7)	Pratiquer le VAE plutôt qu'uniquement l'octroi de dispenses sur base des attestations de réussite	**	En cours	Direction et Sous direction	Mars 2013	- Rédaction d'une procédure formelle	Cela doit se faire en accord avec les instructions décrétales
Optimaliser la mise en œuvre du système modulaire (AT p.29 n°6)	Création du dossier portfolio à destination des étudiants de manière à les rendre plus autonomes et responsables dans leur parcours de formation	**	Terminé	Sous direction et équipe informatique	<i>Réalisé octobre 2011</i>	- portfolio e-perso à l'aide des nouvelles technologies» et web inscription	Conformément aux dispositions législatives
	Organisation des évaluations des UFs non plus en sessions classiques d'examen (janvier, juin, août) mais lors du dernier cours de l'UF dispensée.	**	Terminé	Sous direction	<i>Réalisé septembre 2011</i>	- Communication sur e-perso des dates d'examen tout au long de l'année et gestion personnelle par les étudiants de leur congé éducation payé	

	Evaluation de ce système		A planifier	Direction, Sous Direction et coordination	Septembre 2012	- Rapport d'évaluation	
Pérenniser la fonction de coordonnateur qualité (AT p 31 n°10)	Prévoir la mise à disposition d'outils de suivi et de soutien à la mise en œuvre des recommandations formulées par les experts	**	A planifier	Direction et Sous direction	Mars 2012	- Mettre au point une procédure automatique de requêtes informatiques pour établir des statistiques permettant notamment de prendre des décisions - Expliciter des critères et des indicateurs explicites pour la présentation des informations factuelles à communiquer à la communauté EPHEC EPS	Travail d'équipe et disponibilité collaborative des parties prenantes

Axe 2 : Participation/vie étudiante

Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de Priorité */**/**	Degré de réalisation/ Echéance(s)	Responsable(s)	Echéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Communication interne et externe (RS 5/12 & 6)	Mise en œuvre d'une politique de communication interne et externe à l'EPHEC EPS	**	En cours	Sous Direction et Equipe informatique	Décembre 2012	- Construction d'un site internet interactif et mise en place de procédures de mises à jour successives	Contrat avec sous traitant web master et désigner la personne ressource nécessaire à cette action
Gestion d'enquêtes qualitatives et quantitatives (RS p.6/12 &6, p7/12 & 2)	Planification d'entretiens qualitatifs avec les étudiants qui s'articuleront autour des thématiques comme l'évaluation, l'analyse des profils et raisons de l'échec, les causes d'abandons, la programmation des activités d'enseignement, la qualité des relations entre membres de la communauté EPHEC, etc....	*	A planifier	Coordonnateur qualité et coordonateurs	Décembre 2012	- Notes publiées sur des valves interactives	

	Administration d'enquêtes ¹⁶ quantitatives sous forme de questionnaires électroniques via Survey Monkey	*	Terminé	Direction, Coordonnateur qualité et coordonateurs	<i>Réalisé pour les 2 audits internes achevés ... à poursuivre</i>	- Abstracts d'enquêtes étudiants, diplômés, employeurs, ... communiquées à l'ensemble de la communauté EPHEC via coordinateurs de section	Contraintes de l'évaluation en ligne
	Mise en place de valves électroniques (via ECampus et/ou EPerso interactives ou de boites à suggestion à disposition de toute la communauté EPHEC EPS	*	A planifier	Sous-direction	Juin 2012	- Création d'un onglet interactif spécifique « boîte à suggestion »	Désigner la personne ressource nécessaire à cette action
Réseautage entreprises (RS 7/12 & 6 et AT p. 33 n°10)	Diversifier les contacts avec les organisations professionnelles et approcher le monde industriel	**	En cours	Coordinateurs de section Sous Direction	Juin 2012	- Etablir une liste de contacts personnels avec les organisations professionnelles et le monde industriel et systématiser une base de données informatique interactive	Disponibilité et planification avec l'équipe informatique
	Développer la base de données EPHEC EPS	**	A planifier	Coordinatrice stages	Mars 2012	- Réseauter et associer les anciens via les réseaux sociaux	
Relations extérieures et socio-professionnelles (RS p.10/12 & 3)	Organiser des évènements avec les entreprises, des organisations professionnelles et le monde industriel	**	A planifier	Sous direction, Coordinateurs	Septembre 2012	- Organiser des tables rondes avec les employeurs, les diplômés et les maîtres de stage lors de l'évaluation des stages et EI	
Réseautage anciens (RS p.7/12 & 6 et AT p.32 n°8)	Organiser une séance de diplomation avec le corps enseignant et en présence de partenaires industriels	*	A planifier	Sous direction, Coordinateurs	Chaque année lors de la remise des diplômes	- Cocktail	Disponibilité des acteurs concernés

¹⁶ Nous ne les souhaitons cependant pas systématiques afin d'éviter les risques de biais liés à l'automatisation des réponses et à la lassitude des répondants que nous avons déjà pu relever lors des récentes enquêtes que nous avons réalisées auprès de nos diplômés dont le taux de réponse avoisinait seulement les 60%.

Campagne d'image (RS 3/12 &4, RS 7/12 &5 et AT p 32 n° 9)	Capitaliser sur ses spécificités afin de se doter d'une image à la hauteur de ses performances réelles	*	A planifier	Sous direction, Coordinateurs	Décembre 2012	- Réaliser des courts métrages postés sur le site internet pour promouvoir les Baccalauréats EPHEC EPS	Désigner la personne ressource nécessaire à cette action
---	--	---	--------------------	--------------------------------------	---------------	--	---

Axe 3 : Pédagogie

Recommandations / Forces	Description des actions	Degré de Priorité */**/**	Degré de réalisation/ Echéance(s)	Responsable(s)	Echéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Assurer la pérennité de la fonction de coordinateur de section (RS 8/12 &4 et AT p.28 n° 1, p.32 n°5)	Engagement d'un coordinateur	***	Réalisé	PO et direction	<i>Terminé Septembre 2010</i>	- Définition d'une job description accompagnée d'une définition d'objectifs annuels à atteindre	Recalcul de l'enveloppe dotation période / dépend des moyens disponibles dédiés à la coordination – révision annuelle
Améliorer la coordination (RS 8/12 &4 et AT 27 n°1)	Coordonner le travail pédagogique (Harmoniser les méthodes pédagogiques entre cours qui ne se recoupent pas et favoriser les synergies) des experts et des professeurs de métier	***	En cours	Direction, Sous direction et Coordinateur	Juin 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Croiser les descriptifs et contenus des cours - Harmoniser la méthode pédagogique (learn 2 learn) basée sur des exercices pratiques et travaux de groupes - Généralisation de travaux de groupe via e campus. - Evaluations croisées 	Disponibilité des professeurs extérieurs (de métier) Budget d'organisation

Mise un place d'un politique d'évaluation enseignements par les étudiants (RS 8/12 & 2 et 4 et AT pp.24-25 n°7)	Mise en place d'une politique d'évaluation des enseignements	**	A planifier	Direction et coordinateur	Septembre 2012	<ul style="list-style-type: none"> - confection et mise en ligne sur ECampus¹⁷ de questionnaires adaptés aux types d'enseignement - organisation de tables rondes qualitatives avec les étudiants 	Contraintes techniques de l'évaluation en ligne et disponibilité des acteurs concernés
Travailler sur les compétences (AT p.22 n° 4 et p.24 n°2, 3, 5)	Procéder à une réflexion à propos des moyens qui permettraient de réaliser une meilleure intégration des matières dans une logique visant le développement des compétences, dans le cadre de la logique modulaire	***	A planifier	Coordinateur Direction et Sous direction	Décembre 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontrer les acteurs de terrain (décideurs de Fédération, intentionnels, entreprises...) - Etablir un référentiel de compétences - Etablir les critères et les modalités d'évaluation des compétences par UF 	Disponibilité des professeurs extérieurs (de métier)
Développement du système ECTS (AT p. 22 n°3)	Tenir compte de la charge de travail effective de l'étudiant dans l'organisation des enseignements	*	A planifier	Direction et Sous direction	Décembre 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Etude de la charge effective de travail des étudiants et des heures de travail des étudiants en non présentiel 	Cela doit se faire en accord avec les instructions décrétales
Actions pour promouvoir la réussite (RS 7/12 & 7 et AT p.25 n°11)	Mise en place de dispositifs pour accompagner les étudiants à la réussite	**	A planifier	Coordinateur Direction et Sous direction	A mettre en place annuellement	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un système pour améliorer la maîtrise de la langue française (via les grilles d'évaluation des différentes UFs) - Inviter les étudiants aux présentations des EI afin qu'ils se familiarisent avec les difficultés de l'épreuve - Mettre en place un système de tutorat (étudiants de 3^{ème} année ou anciens étudiants) 	Volonté des étudiants. Disponibilité des tuteurs
Stages (AT p26 n° 17)	Assouplir les modalités pratiques des stages et les adapter au public de l'EPS	**	A planifier	Sous direction Coordinateur de section et stage	Décembre 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des synergies avec les acteurs de terrain (voir supra travailler sur les compétences) pour qu'ils assurent un volume de places de stage - Offrir des modalités de stage qui 	Rencontrer les acteurs de terrain. Assurer le suivi sur le Long terme

¹⁷ Nous ne les souhaitons cependant pas systématiques afin d'éviter les risques de biais liés à l'automatisation des réponses et à la lassitude des répondants que nous avons déjà pu relever lors des récentes enquêtes que nous avons réalisées auprès de nos diplômés dont le taux de réponse avoisinait seulement les 60%.

						répondent aux besoins des entreprises (durée du stage)	
Outils TI (RS 8/12 & 8)	Développer, promouvoir et sensibiliser les enseignants à la plate forme ECampus	**	A planifier	Sous direction Coordinateur de section	Avril 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la pédagogie sur ECampus - Former les enseignants à pratiquer l'outil - Doit se faire en // avec la pédagogie utilisée et l'amélioration de la coordination 	Désigner la personne ressource nécessaire à cette action et disponibilité des professeurs extérieurs
Pédagogie employée (RS 8/12 & 4 et AT 27 n°1)	Généraliser la pédagogie « apprendre à apprendre » avec exercices de groupe, workshop et utilisation d'ECampus	***	A planifier	Coordinateur	Avril 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer et Développer la pédagogie « apprendre à apprendre » - Former les enseignants à pratiquer à travers une journée (workshop) 	Disponibilité des professeurs extérieurs

Nom et signature du (de la) Directeur(-trice)



Guy POULAERT
Directeur **EPHEC** EPS

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice) de l'autoévaluation



Hélène GUILMOT
Coordonnatrice qualité EPS