



Calendrier et plan de suivi des recommandations du comité d'experts

1. Commentaire général

Le processus d'auto-évaluation a été mis en place dans notre établissement durant l'année 2011 et a permis d'initier une réflexion collective sur l'identité de l'école, sur ses points forts et ses points d'amélioration, sur les objectifs stratégiques pour le futur.

L'analyse des experts externes a permis d'appréhender nos pratiques sous un jour nouveau et de mettre en lumière certaines spécificités de notre formation, permettant ainsi à l'école et à son équipe éducative de réaffirmer son originalité par rapport aux différents acteurs du paysage de l'enseignement supérieur en Techniques graphiques.

Les experts ont ainsi mis en évidence différents éléments qui constituent la spécificité de notre enseignement : le recours massif à des professionnels des différents secteurs couverts par les techniques infographiques comme professeurs invités, l'interdisciplinarité des équipes et des projets dans lesquels les étudiants doivent s'impliquer, l'accent mis sur la transversalité des savoirs et des compétences, l'utilisation d'outils pédagogiques innovants, les liens étroits tissés entre les professeurs invités et le monde professionnel et la recherche d'une adéquation permanente entre compétences développées au sein du programme d'études et compétences requises dans l'industrie graphique.

C'est sur cette réaffirmation de ce qui constitue notre identité que nous nous sommes basés pour rédiger ce plan d'actions prioritaires pour les années à venir. En effet, au-delà des recommandations des experts que nous avons choisies de développer, nous avons décidé de maintenir, renforcer, développer toute une série de bonnes pratiques qui font la force et le dynamisme de l'école depuis le début de son histoire.

Trois axes stratégiques ont été retenus :

1. **projet pédagogique** : les actions prioritaires porteront sur la recherche appliquée, la mise en place d'un portail unique, la consultation du monde socio-économique, la poursuite d'une politique volontariste de promotion de la réussite, l'articulation entre les programmes des trois années du bachelier

2. **gestion des ressources humaines** : les actions prioritaires concourront toutes au développement d'une vision stratégique de gestion du personnel
3. **démarche qualité** : les actions prioritaires viseront la mise en place d'un véritable processus qualité au sein de l'école

Remarque liée au contexte : la Haute Ecole vit actuellement une période de restructuration suite aux difficultés financières, cela impactera inévitablement les démarches nécessitant un investissement en personnel ou en équipement.

2. Plan de suivi

AXE1 – Projet pédagogique						
Recommandations/ Force	Description des actions	Degré de priorité * -**- ***	Responsable(s)	Degré de réalisation (terminée, en cours, à planifier) - Echéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation (élément extérieur)
Organiser davantage d'activités de recherche appliquée <i>(RFS, chapitre 1, §2, p.4)</i>	1. GREENTIC (projet approuvé par la Région Wallonne/DG06) Mettre en œuvre et assurer le suivi du projet CAPTURE (appel à projet GREENTIC), en collaboration avec Numédiart – Umons, la SPRL MAMELI (productrice de la série MAMEMO), et Belle Productions (spécialisée dans le serious game) = recherche d'une nouvelle méthode de correction (retargeting) de séquences de mouvement issus de systèmes standards de capture de mouvement	**	Direction Enseignant responsable du projet	En cours Fin : Septembre 2016	Projet mis en œuvre Nouvelle méthode d'animation finalisée et exploitée	Participation des partenaires (capture de mouvements chez MAMEMO, implémentation chez Belle Productions, analyse des données et corrections à Umons)
	2. Projet « Germaine Tillion » déposé (Région Wallonne/DG06 - en attente d'approbation) Mettre en place et assurer le suivi du projet Visonary, en collaboration avec UNamur et Dogstudio = recherche dont l'objectif	**	Direction Enseignant responsable du projet	A planifier	Projet approuvé Projet mis en œuvre Lutte contre le fossé numérique touchant certains types de personnes handicapées via la mise en œuvre d'applications adaptées	Participation des partenaires (développement UNamur, stratégie d'application Dogstudio)

<p>Organiser davantage d'activités de formation continue à destination des professionnels du secteur (RFS, chapitre 1, §2, p.4)</p>	<p>est de garantir l'accès et le confort d'utilisation (ergonomique) de services et applications en ligne pour des personnes souffrant de déficiences visuelles et plus précisément de déficiences de la perception des couleurs et des contrastes</p>	<p>*</p>	<p>Direction</p>	<p>En cours</p>	<p>Conférences effectivement organisées Public nombreux et diversifié présent</p>	<p>Participation des partenaires</p>
<p>Poursuivre la réflexion visant la mise en place d'un portail unique orientant les utilisateurs vers les différents outils pédagogiques existants (RFS, chapitre 1, §8, p.4)</p>	<p>Poursuivre le développement et l'implémentation de l'e-campus</p>	<p>**</p>	<p>Responsables e-campus</p>	<p>En cours Septembre 2014 : accès de tous les étudiants à l'e-campus</p>	<p>e-campus accessible à tous les étudiants et enseignants Simplification administrative Communication améliorée au sein de la Haute école</p>	<p>Participation de la communauté open-source</p>
<p>Consulter le monde socioéconomique sur les compétences à renforcer ou à introduire au sein du programme (RFS, chapitre 1, §1, p.5)</p>	<p>Poursuivre les liens avec le monde socioéconomique, via les stages et les jurys Envoyer un courrier vers les entreprises représentatives de la diversité du secteur afin de recueillir leur avis, leurs suggestions sur les</p>	<p>**</p>	<p>Coordination Direction Coordination Direction</p>	<p>A chaque fin d'année académique</p>	<p>Courrier envoyé Réponses reçues de la part des entreprises Exploitation des réponses pour la mise à jour annuelle du programme par rapport</p>	<p>Participation des entreprises</p>

	compétences attendues dans leur secteur Organiser des journées de réflexion/tables rondes réunissant acteurs de l'enseignement et acteurs du monde professionnel afin de mener une réflexion commune sur les enjeux de la formation en infographie		Coordination Direction	Chaque année académique	aux attentes de l'industrie Un événement organisé chaque année académique Exploitation des résultats de ces journées pour la mise à jour annuelle du programme par rapport aux attentes de l'industrie	Participation des entreprises
Proposer aux étudiants de Bac 1 des moments d'évaluation formative donnant lieu à des feedbacks écrits, permettant une autoréflexion critique et la progression dans les apprentissages <i>(RFS, chapitre 1, §4, p.6)</i>	Poursuivre le développement de l'évaluation formative dans les cours de Bac 1	**	Coordination Enseignants	En cours	Augmentation du nombre de cours intégrant la démarche de l'évaluation formative	
Envisager des évaluations partagées à plusieurs enseignants <i>(RFS, chapitre 1, §5, p.6)</i>	Poursuivre les évaluations partagées (TFE, TFA, cours), exemples actuels : communication visuelle 1 et 2, conception publicitaire, mise en page, animation, workshops pluridisciplinaires, culture de l'image, atelier transmédia	**	Coordination Enseignants	En cours Workshops : une semaine par année et par groupe	Augmentation du nombre de cours mettant en œuvre une évaluation partagée	
Analyser les causes d'échec et d'abandon (appuyer cette analyse sur des données structurées et fiables, prendre des mesures adéquates en	Affiner l'analyse des causes d'échec et d'abandon par : - des enquêtes auprès des enseignants et des étudiants - l'établissement	*	Responsable SAR	Juin 2015	Enquêtes réalisées Résultats analysés Liste d'indicateurs établie Nouvelles mesures prises suite aux résultats obtenus	

<p>fonction des résultats de l'analyse, se doter d'indicateurs) (RFS, chapitre 1, §6, p.6)</p>	<p>d'une liste d'indicateurs</p>		<p>Responsable SAR Enseignants</p>	<p>En cours</p>		
<p>Poursuivre le développement d'une politique volontariste de promotion de la réussite (RFS, chapitre 1, §6, p.6 – droit de réponse, chapitre 1, §6, p.6)</p>	<p>Diversifier les dispositifs d'accompagnement des étudiants en difficulté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étendre le dispositif du tutorat - création d'outils de communication vers les étudiants (newsletter d'information, coaching, motivation, ...) - mise en place d'activités favorisant le bien être des étudiants durant leurs études - développement d'outils d'autoévaluation et de renforcement on-line (via e-campus) 	<p>**</p>	<p>Responsible SAR Enseignants</p>	<p>Accroissement du nombre d'étudiants de Bac 1 bénéficiant du tutorat</p> <p>Utilisation de nouveaux outils de communication vers les étudiants</p> <p>Activités de bien-être expérimentées</p> <p>Nouveaux questionnaires d'autoévaluation, nouveaux exercices disponibles sur l'e-campus</p>	<p>En cours</p> <p>Juin 2014</p> <p>Juin 2014</p> <p>Juin 2015</p> <p>Juin 2015</p>	
<p>Améliorer l'articulation entre les compétences développées en Bac 1 et les compétences demandées puis développées dans les années supérieures</p>	<p>Réaliser un cahier des charges/une fiche de cours (objectif, compétences à développer) pour chaque cours du programme de Bac 1</p>	<p>***</p>	<p>Coordination Enseignants</p>	<p>Année académique 2014-2015</p> <p>Septembre 2015</p>	<p>Mise en place de groupes de travail d'enseignants des 3 années</p> <p>Nouveau programme de la 1^{ère} année rédigé</p>	

Décloisonner l'enseignement en Bac 1	Mettre en place des ateliers interdisciplinaires en Bac 1	**	Coordination Enseignants	Juin 2015 Octobre 2015	Expérimentation à menée à petite échelle Evaluation de l'expérimentation, adaptation, mise en œuvre à plus grande échelle	
AXE2 – Gestion des ressources humaines						
Recommandations/ Force	Description des actions	Degré de priorité * - ** - ***	Responsable(s)	Degré de réalisation (terminée, en cours, à planifier) - Echéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation (élément extérieur)
Développer une vision stratégique en matière de ressources humaines, tant à court terme qu'à long terme <i>(RFS, chapitre 2, §1, p.7 et RFS, chapitre 2, §4, p.8)</i>	Etablir un profil des compétences demandées pour chaque intitulé de cours/pour chaque fonction (coordinateur, responsable qualité, ...) Renforcer l'adéquation entre le profil des enseignants et la fonction qui leur est assignée Améliorer l'outil d'évaluation des enseignements par les étudiants et de suivi des actions des enseignants	*** *** **	Direction Direction Direction Coordination Qualité Enseignants	A planifier Septembre 2015 En continu En cours	Existence d'un profil de compétences pour tous les cours et toutes les fonctions pédagogiques Adéquation avérée entre profils et fonctions Enquête menée auprès des étudiants sur base d'un questionnaire détaillé (différents items : pédagogie, expertise technique, investissement dans le projet pédagogique de l'école) Résultats exploités dans le cadre d'une autoévaluation formative des enseignants	

	Créer un système de motivation positive et négative pour les enseignants	**	Direction	A planifier	Existence et communication d'un cahier des charges de l'enseignant (droits, devoirs, évaluation, sanctions, ...)
	Initier une politique efficace de collaboration entre les enseignants	***	Direction	En cours	Collaboration effective entre les enseignants Sentiment d'appartenance identitaire au sein d'une équipe pédagogique
	Améliorer les conditions de travail (hygiène et sécurité au travail, ergonomie des conditions de travail, gestion des risques psycho-sociaux et des maladies professionnelles, ...)	**	Direction Conseiller en prévention	En cours	Conditions de travail améliorées
Recalculer la charge de travail de coordination et de gestion effectuée par les enseignants en fonction des objectifs pédagogiques à atteindre et s'assurer de l'adéquation entre objectifs poursuivis et ressources <i>(RFS, chapitre 2, §2, p.7)</i>	Donner davantage de moyens à la coordination et aux enseignants pour améliorer les outils pédagogiques, améliorer la gestion des équipes	*	Direction	En cours	Adéquation constatée entre charge de travail et ressources disponibles
Mettre en place une politique précise des budgets permettant aux membres du personnel de se former	Déterminer un budget spécifique pour la formation du personnel Communiquer aux enseignants, de façon claire et transparente, une	**	Direction	A planifier	Existence d'un ligne budgétaire « Formation du personnel » Document d'information envoyé aux enseignants

<i>(RFS, chapitre 2, §3, p.7)</i>	liste de formations auxquelles ils peuvent avoir accès et la procédure à suivre pour pouvoir en bénéficier					
AXE3 – Démarche qualité						
Recommandations/ Force	Description des actions	Degré de priorité	Responsable(s)	Degré de réalisation Echéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Valoriser le dynamisme partagé par la direction, les enseignants, le personnel administratif et les étudiants mais aussi par le monde professionnel pour alimenter un processus plus formalisé de gestion de la qualité <i>(RFS, chapitre 4, §1, p.10)</i>	Informer la communauté éducative et le public extérieur des bonnes pratiques et des succès remarquables de certains diplômés et d'enseignants, de manière systématique, par la rédaction d'articles dans le .MAG (site de l'école)	**	Coordination	En cours	Initiatives et réalisations mises en valeur	
Profiter de la démarche qualité et de la commission qualité pour rassembler les nombreux outils déjà existants et les articuler pour pouvoir dresser un plan stratégique et des actions s'appuyant sur des données objectives et formalisées	= ce plan d'action					

<p>(RFS, chapitre 4, §1, p.10)</p> <p>Etablir un ensemble d'indicateurs, propres à la section et/ou à la Haute Ecole, permettant d'aller vers une amélioration permanente et ne pas se limiter à une description de l'état actuel tel que décrit dans le RAE</p>	<p>= ce plan d'action</p>					
<p>(RFS, chapitre 4, §1, p.10)</p> <p>Détailler davantage le questionnaire d'évaluation des enseignements afin que les résultats puissent servir d'outil pour piloter le programme et améliorer concrètement les enseignements</p>	<p>Voir Axe2, p.7</p>					
<p>(RFS, chapitre 4, §2, p.10)</p> <p>Développer un suivi systématique des anciens pour récolter un feedback régulier mais également pour analyser les trajectoires professionnelles des diplômés et constituer un réseau</p>	<p>Créer une base de données des coordonnées des anciens étudiants</p> <p>Envoyer une newsletter aux anciens étudiants</p> <p>Organiser un événement annuel à destination des anciens étudiants</p>	<p>**</p>	<p>Direction Coordination</p>	<p>En cours</p> <p>A planifier</p> <p>A planifier</p>	<p>Base de données existante et mise à jour annuelle</p> <p>Newsletter envoyée périodiquement</p> <p>Evénement organisé annuellement</p>	

<p>professionnel utile tant aux étudiants qu'aux enseignants et à l'établissement (stages, formations continuées, séminaires, ...) <i>(RFS, chapitre 4, §3, p.10)</i></p>	<p>Inviter les anciens étudiants particulièrement actifs dans le secteur graphique pour donner une conférence/animer un séminaire</p>			<p>En cours</p>	<p>Conférences/séminaires organisés en collaboration avec des anciens étudiants</p>	
--	---	--	--	-----------------	---	--



Walter Benozzi
Directeur-président et Directeur de catégorie



Marie Gouvars
Coordonnatrice du suivi de l'autoévaluation