



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

Antoine GEKIÈRE
Philippe MAURIN
Dominique PAREAU

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Sciences physiques, chimiques,
géographiques

Haute École Léonard de Vinci
(HE Vinci)

19 janvier 2022

Table des matières

Sciences physiques, chimiques, géographiques : Haute École Léonard de Vinci.....	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	5
Critère A.....	6
Critère B.....	9
Critère C.....	13
Conclusion	14
Droit de réponse de l'établissement.....	15

Sciences physiques, chimiques, géographiques : Haute École Léonard de Vinci

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2020-2021 à l'évaluation continue des cursus « Sciences physiques, chimiques, géographiques ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2014-2015.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, a mené une visite, en ligne du fait du contexte sanitaire lié à la Covid-19, le 8 février 2021 pour la Haute École Léonard de Vinci. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts 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 Chimie, orientation chimie appliquée, 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 2014 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 experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience. Ils ont ainsi rencontré cinq membres de la direction et de la coordination qualité, quatre enseignants et cinq étudiants.

Composition du comité¹

- Antoine Gekière, expert étudiant
- Philippe Maurin, expert pair
- Dominique Pareau, experte en gestion de la qualité

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

Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École Léonard de Vinci (HE Vinci) résulte du regroupement de six instituts d'enseignement supérieur, soit l'Institut Supérieur Industriel (ECAM, qui, depuis 2019-2020, a rejoint la Haute École « Groupe ICHEC-ISC Saint-Louis-ISFC), l'École Normale Catholique du Brabant Wallon (ENCBW), l'Institut d'enseignement Supérieur Parnasse-Deux Alice (IESP2A), l'Institut Libre Marie Haps (Marie Haps), l'Institut Supérieur d'Enseignement Infirmier (ISEI) et l'Institut Paul Lambin (IPL), instituts correspondants aux sites de la HE Vinci.

Les formations offertes par la HE Vinci se retrouvent au sein de trois secteurs d'enseignement « santé », « sciences humaines et sociales » et « sciences et techniques ». Le bachelier en Chimie, situé sur le campus de Woluwe, fait partie du secteur des sciences et techniques.

Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Au niveau de l'institution

Plusieurs évolutions importantes ont eu lieu depuis 2015 dans la structuration de la Haute École avec, en particulier, un rapprochement des instituts qui la composaient (dont l'Institut Paul Lambin qui accueillait le bachelier en Chimie appliquée). Les noms de ces instituts, même s'ils n'ont plus de valeur juridique, continuent d'exister aux yeux du public en tant que « Labels de qualité ».

Ces rapprochements ont conduit à la mise en place d'un nouveau mode de gouvernance pour l'ensemble de la Haute École Léonard de Vinci à partir de la rentrée 2019-2020 et d'un redécoupage de la structure de l'École en trois secteurs, étages intermédiaires entre la direction de la HE et les départements. Cette réorganisation a permis une mutualisation de moyens, notamment en termes de ressources administratives, techniques et pédagogiques.

La coordination du département de chimie est restée stable durant cette période puisque la même équipe de deux personnes est à la tête du département depuis novembre 2014, département qui fait désormais partie du « secteur sciences et techniques » avec le département d'informatique.

La Haute École Léonard de Vinci affiche désormais une stratégie reposant, entre autres, sur une approche interdisciplinaire et un management par la qualité.

Au niveau du département

L'équipe enseignante n'a pas connu de changements profonds, une bonne proportion des enseignants intervient dans plusieurs formations et n'est pas affectée à un département unique.

Le nombre d'étudiants inscrits au bachelier en Chimie, orientation chimie appliquée, après une forte hausse en première année entre 2010 et 2015 qui ne s'est cependant pas traduite par une hausse des effectifs en troisième année à n+2, est revenu au niveau d'avant 2010².

² Source des données statistiques : établissement.

Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

CONSTATS ET ANALYSES

1. Le comité, à la lumière du dossier d'avancement puis des entretiens qu'il a menés avec les différentes parties prenantes à l'occasion de la visite, relève que la profonde réorganisation de la structure de la HE Vinci ces dernières années s'accompagne de nouvelles répartitions des moyens et de processus qui sont toujours en cours de mise en place pour un certain nombre d'entre eux. Mais, si les rapprochements entre instituts permettront à terme une certaine rationalisation de l'utilisation des moyens et des partages d'expérience, il reste encore du chemin à parcourir pour leur implémentation. Le comité note que, dans cette période de changements et d'adaptations nécessaires, la priorité de l'accompagnement des étudiants dans leur réussite reste une volonté commune et intacte de toutes les parties prenantes.
2. La forme finale de ce processus de réorganisation de la HE est relativement récente (2019) et la nouvelle stratégie institutionnelle intègre une approche interdisciplinaire (avec comme point d'attention le partage d'expériences) ainsi qu'un management par la qualité. L'établissement est encore en cours de définition de sa stratégie, l'échelon intermédiaire du secteur est très récent et l'essentiel de la démarche qualité concernant le champ de cette évaluation (l'enseignement dans le cadre du bachelier en Chimie orientation chimie appliquée) pour le dossier d'avancement a été du ressort du département. Cette restructuration récente se ressent notamment dans un manque de présence des services transversaux au sein des départements. À titre d'exemple, une explication du caractère de « finançabilité » auprès des étudiants est réalisée en bloc 2 par un enseignant du département alors que ce type d'information relève plutôt des instances de l'établissement.
3. L'augmentation sensible des moyens humains dévolus au service Qualité & Projets, service qualité au niveau de l'établissement, passés de 0,2 ETP³ lors de l'évaluation initiale à 5 ETP actuellement (répartis sur neuf personnes), démontre que le management par la qualité constitue un choix fort de la nouvelle gouvernance de la HE et illustre ses priorités. Et, même si l'établissement n'a pas encore finalisé sa stratégie, il est clair que la démarche qualité en sera le centre. Le comité estime qu'une fois la nouvelle stratégie d'établissement finalisée, il sera essentiel d'identifier les prérogatives de chaque niveau de gouvernance (direction Haute École, secteurs, départements) pour établir comment chacun s'y inscrit.
4. Les experts ont aussi relevé une volonté de déployer, à terme, la démarche qualité à l'ensemble des services de la HE Vinci. À ce jour, le service qualité apparaît surtout comme une fonction support aux départements, même si les compétences requises sont déjà bien présentes avec du personnel spécialisé dans des domaines tels que la stratégie, l'élaboration ou la gestion de processus et des attributions de fonctions de *Conseiller* auprès des secteurs ou des services généraux. Au vu du caractère récent de la restructuration, la transition ne s'est pas totalement opérée et il manque encore de

³ Equivalent temps plein

communication entre les différents processus qualité, menés aux différents échelons, à tel point que le département confie ne pas avoir connaissance du plan d'action déployé par la HE Vinci. Cependant, des éléments tels que l'identification formelle de *Conseillers* qualités à l'échelle des secteurs dont les missions sont d'appuyer la démarche qualité au niveau des départements montrent que le processus est en marche. À terme, pour que les secteurs trouvent leur place au sein de la gouvernance de la HE, ce type de démarche apparaît indispensable.

5. Le plan d'action est très riche et très complet, beaucoup d'actions ont été lancées mais pas toujours de manière formalisée et structurée et il est parfois difficile de voir comment on est passé du plan initial au plan d'action actualisé. Le nouveau plan d'action 2019-2024 est en tout cas plus synthétique et plus pertinent, il a été communiqué à toutes les parties prenantes et il pourrait être utile, lors d'une présentation, de relier les actions une à une, entre l'ancien et le nouveau plan. Certains degrés de priorité mériteraient aussi d'être rediscutés, quelques propositions seront faites dans les recommandations ci-dessous.
6. La baisse du nombre des étudiants ces six dernières années évoquées dans le dossier d'avancement est surtout sensible en première année, elle est atténuée en deuxième et quasiment imperceptible en troisième année. Cela peut être interprété par un recrutement initial en meilleure adéquation avec le profil de la formation qui conduit à un taux d'échec plus faible en fin de première année. Une amélioration de la communication de la HE sur la finalité de la formation et sur le rôle de la chimie comme solution dans les questions de développement durable pourrait également en être une des raisons. Des enquêtes réalisées auprès des étudiants en début et fin de parcours sur les motivations de leur choix puis, rétrospectivement, l'adéquation avec ce qu'ils attendaient, pourraient faire remonter des éléments plus tangibles sur ce phénomène.
7. L'implication des étudiants au sein des instances se limite aux fonctions de délégués (systématiquement identifiés en blocs 1, 2 et 3) et à des sollicitations ponctuelles pour des réunions au niveau du département. Les étudiants semblent cependant peu informés du rôle de représentant qu'ils peuvent jouer au sein de leur haute école, d'autant plus en blocs 2 et 3 où les représentants étudiants ont véritablement le sentiment que leur rôle est quasiment non nécessaire. Leur participation aux instances de dialogue (aux niveaux HE, secteur, département) pourrait devenir plus systématique une fois que les processus de la démarche qualité seront bien installés. De plus, les étudiants ont peu connaissance de la démarche qualité dans laquelle s'inscrivent la HE Vinci et leur département. Ils perçoivent également très peu comment est organisée la gouvernance autour de la qualité, certains n'ayant même pas encore connaissance de l'existence de l'échelon « secteur » (à titre d'exemple, certains étudiants pensent qu'ils font partie du même secteur que le bachelier en « Biologie médicale »).
8. Le département possède une autonomie importante sur les actions qu'il souhaite développer, les enseignants sont investis dans la réussite des étudiants et dans la qualité de la formation, bien qu'ils ressentent plutôt cela comme une démarche individualiste plutôt qu'un leitmotiv de la HE Vinci. Des réunions de département sont organisées régulièrement mais les réflexions pour s'assurer de la cohérence du programme et de l'articulation des unités d'enseignement (UE) entre elles restent encore au niveau d'échanges informels entre enseignants. Cependant, à partir du moment où des modifications plus structurelles sont envisagées, elles sont discutées en réunion de département. Il y a donc une bonne communication qui se fait au sein du département.
9. On perçoit chez certains des enseignants le sentiment d'un chemin sinueux avec plusieurs réorientations depuis l'évaluation initiale, attribuables en partie aux changements de structure et gouvernance. Bien que les enseignants trouvent confortable que des objectifs soient fixés, ils ressentent cela comme des difficultés, ce qui risque d'induire une certaine lassitude et une démotivation à long terme. Le nouveau plan d'action, à l'élaboration

duquel ils ont été associés, devrait permettre de mieux fixer ce cap et devra être mis en cohérence avec le nouveau plan stratégique de la HE Vinci.

RECOMMANDATIONS

1. L'établissement prévoyant à terme d'instaurer une culture qualité à tous les niveaux, le service Qualité & Projets devra devenir le pilote de cette démarche pour pouvoir l'implémenter de façon cohérente au niveau des secteurs et des départements. Pour ce faire, il faudra trouver les voies de communication formelles, dans les deux sens (descente et remontée des informations) et s'inscrire dans un rythme d'échanges périodique bien établi.
2. Le service Qualité & Projets devra également systématiser la structuration des processus qualité implantés à tous les niveaux :
 - a. pour aider le diagnostic, l'emploi d'indicateurs quantitatifs semble incontournable ;
 - b. une plus grande formalisation des processus en systématisant la rédaction de PV de réunions est souhaitable ; on pourra également proposer des exemples d'enquêtes d'évaluation des cours, alimenter un portfolio...
3. Afin de faire face à la lassitude relevée chez certains enseignants, qui représentent une partie prenante qui doit être pleinement mobilisée, à avoir dû s'adapter à plusieurs changements de cap ces dernières années, il convient, maintenant que la réorganisation structurelle touche à sa fin, d'instaurer une culture du changement dans la continuité en s'appuyant sur le relais que constitue le Conseiller qualité du secteur auprès du département.
4. Recommandations au niveau du plan d'action actualisé :
 - a. une priorisation est donnée à l'implantation de la démarche qualité en interne au département (avec enseignants et étudiants), mais le mode de fonctionnement avec le service Qualité & Projets pour mettre en cohérence la démarche interne du département avec la démarche transversale de la HE Vinci n'est pas encore établi. Il y a donc une connexion à faire et un mode de fonctionnement à établir entre le service Qualité & Projets et le département ;
 - b. la définition des fonctions de chef de département fait également partie des priorités annoncées ; il serait intéressant d'aller plus loin en définissant d'autres missions au sein du département telles que celles de relais qualité, responsable des stages, relais international, etc. ;
 - c. les actions prévues pour améliorer l'aide à la réussite devraient s'adosser à une réflexion globale au niveau département et/ou au niveau HE Vinci pour identifier les causes des abandons et des échecs ;
 - d. une plus grande implication des parties prenantes externes (maîtres de stage, alumni, partenaires d'entreprise) dans la démarche qualité, pour une nécessaire confrontation du programme avec les attentes des employeurs, mériterait d'être plus prioritaire qu'elle ne l'est actuellement ;
 - e. l'accompagnement des étudiants dans la construction de leur projet professionnel est également important. Cela serait à coordonner avec l'UE de professionnalisation.

Critère B

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/l'entité est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSES

Pertinence et cohérence du programme

1. **La formation dispensée correspond bien aux besoins de l'emploi**, ce qui est confirmé par les retours des maîtres de stage auprès du référent des stages. Cependant ces retours restent peu formalisés et documentés.
2. **Le volet expérimental de la formation s'inscrit de fait dans cette adéquation avec les attentes des employeurs et apporte une bonne préparation des étudiants** aux principes, techniques et méthodes expérimentales. Les contacts que le département maintient avec le secteur industriel le font bénéficier régulièrement de dons d'instruments qui, même s'ils ne correspondent pas aux derniers standards en termes d'interface d'utilisation, permettent aux étudiants d'appréhender parfaitement les techniques et de s'adapter rapidement en situation professionnelle plus tard. Les étudiants saluent la qualité de leur formation pratique et abordent leur stage avec confiance à cet égard.
3. Les constats précédents sont confirmés par les échanges avec les étudiants qui s'acclimatent rapidement à leur environnement en stage, ce qui est un bon indicateur de la pertinence de la formation. Le taux d'employabilité élevé qui a été annoncé lors des entretiens (mais n'a pas pu être vérifié) vient conforter ce constat.
4. **La première année généraliste constitue un atout pour les étudiants**, même si cela n'est pas toujours compris à leur niveau et qu'ils ont parfois du mal à en percevoir l'utilité, par le fait qu'elle leur apporte une compétence interdisciplinaire qu'ils pourront valoriser plus tard et les accompagnera tout au long de leur carrière. Cependant, à leur décharge, la pertinence de certains de ces cours devrait être réétudiée, car il semble qu'ils soient parfois assez éloignés des besoins de chimistes (comme par exemple des cours d'anatomie). Malheureusement, les étudiants voient ces cours peu pertinents comme de véritables « cours filtres » qui permettraient de réduire le nombre d'étudiants entrant en bloc 2.
5. **Les unités d'enseignement (UE) de professionnalisation ainsi que de culture qualité et sécurité répondent également aux objectifs de former de futurs professionnels compétents et des citoyens responsables**
 - a. L'UE « professionnelle », qui propose des conférences par des professionnels sur des thématiques d'actualité de l'industrie, permet de confronter les étudiants à des thématiques ou des problématiques d'actualité et il est important qu'elle puisse être maintenue.

- b. De même, l'UE « qualité et sécurité », créée à la suite de remarques concernant le peu de connaissance et de sensibilisation des étudiants à ces enjeux, répond parfaitement aux demandes des employeurs.
6. De manière générale, les étudiants sont très peu confrontés à l'anglais ; une seule UE est proposée en 2^e année. Par ailleurs l'usage de l'anglais semble assez limité dans les cours scientifiques ; peu de supports de cours ou protocoles de TP sont en effet en cette langue.
7. La formation en anglais ne semble pas en totale cohérence avec son importance en milieu professionnel, que ce soit en entreprise ou en laboratoire de recherche public. Pour ce faire, étendre l'apprentissage de l'anglais aux deux autres blocs et encourager son emploi dans les unités de formation scientifique pourraient être des éléments concrets de progrès.
8. **Les fiches UE/engagements pédagogiques**, même si leur format diffère d'un enseignant à l'autre, sont systématiquement présentées en début de chaque cours, avec passage en revue des différents points : mode de l'évaluation, façon dont l'UE s'insère dans le programme, intérêt du cours pour les compétences visées par la formation. Elles sont ensuite facilement accessibles et répondent parfaitement aux attentes des étudiants.

Efficacité et équité du programme

1. **L'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) existe mais elle n'est ni homogène ni systématique** et relève de la volonté de l'enseignant qui l'organise comme il le souhaite et fait son propre bilan. Le périmètre des EEE se limite donc à l'évaluation des UE prises séparément et les retours ne peuvent pas être utilisés comme outils de pilotage car il n'y a pas de synthèse ou d'étude au niveau de la formation. Il convient aussi de préciser qu'aucun retour n'est fait aux étudiants en ce qui concerne ces EEE, ce qui leur fait douter de leur utilité et réduit éventuellement le taux de participation. Certaines autres enquêtes concernant la formation ne sont réalisées que tous les 3-4 ans, ce qui ne permet pas d'avoir une appréciation continue du programme.
2. **L'organisation du suivi des étudiants dans l'accompagnement pour la réussite est bien en place**, sous forme de conseils pour l'élaboration des programmes annuels d'études (PAE). La personne référente dans le département (*conseiller programme*) est bien identifiée des étudiants ; cela fonctionne bien et est apprécié. Le comité a également noté que la cellule d'appui pédagogique qui avait été démantelée lors de la réorganisation devrait être recréée sous une nouvelle forme et pilotée par le service académique.
3. **Les stages constituent un volet important de la formation et les mécanismes mis en place sont efficaces** dans le sens où les étudiants n'ont pas de problème à trouver des stages, l'offre pourvoyant largement la demande. La HE Vinci s'appuie sur un partenariat de longue date avec l'Université catholique de Louvain qui accueille traditionnellement une partie des étudiants en stage dans ses laboratoires. Le système d'affectation des stages est même assez remarquable puisque la personne responsable des stages recueille les offres de stages des partenaires académiques et industriels, les « vœux » des étudiants (trois « vœux » de domaines préférés) et réalise les affectations. Il semble que ces dernières soient globalement en adéquation avec les attentes des étudiants. Ce système représente donc une plus-value dans une période où trouver des stages est souvent difficile et est un autre signe que la formation

répond aux attentes du secteur de l'emploi. Il faut toutefois noter que si un étudiant souhaite réaliser un stage dans une institution non-partenaire de la HE Vinci, une longue démarche doit être mise en place et l'étudiant n'est pas prévenu assez longtemps à l'avance de la longueur de cette démarche. *In fine*, cela empêche donc certains étudiants de réaliser des stages dans des lieux de leur propre choix.

4. **Les échanges internationaux sont possibles même s'ils semblent concerner une faible proportion des étudiants.** Des liens existent avec des établissements à l'étranger (Canada, Irlande, Pays-Bas, Allemagne) pour des séjours d'études ou des échanges de courte durée. Des informations complètes sont disponibles en ligne ainsi qu'une réunion de présentation en début d'année pour les étudiants intéressés.
5. Il est dommage que l'association des anciens étudiants ait disparu, les contacts se limitent désormais à un mode informel (réseaux sociaux). Le comité a relevé lors des échanges avec les étudiants qu'ils ont peu ou pas de contacts au cours de leur cursus avec des anciens étudiants pour des retours d'expérience.
6. L'efficacité et les possibilités de la plateforme *Moodle* sont reconnues, son utilisation monte progressivement en puissance, même si les enseignants l'utilisent encore à des degrés très divers.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité recommande de mieux structurer le mode de recueil des informations et leur analyse (enquêtes, PV de réunions, etc.) afin d'en garder des traces et de pouvoir les mettre à disposition. Cela constitue un gage de pérennité lors du renouvellement de personnes au sein des équipes.
2. Des enquêtes réalisées au niveau des diplômés, des étudiants du bloc 3 et des employeurs permettraient de s'assurer de l'adéquation de la formation avec les besoins des employeurs.
3. L'envoi d'enquêtes pour les évaluations des enseignements par les étudiants (EEE) devrait être systématisé et automatisé ; la collecte des informations devrait être centralisée pour l'analyse et l'interprétation des résultats aux niveaux micro (par UE) et macro (département, formation). Ceci pourrait être réalisé à l'échelle du département ou du secteur mais serait probablement plus cohérent à l'échelle du département pour les spécificités disciplinaires. Les analyses par UE pourraient être communiquées individuellement et confidentiellement à chaque enseignant et l'analyse globale discutée en réunion de département pour décider d'actions qui seraient ensuite communiquées aux étudiants. Il serait souhaitable d'établir la fréquence de ces enquêtes à un minimum d'une fois tous les trois ans de façon à ce que chaque étudiant puisse y participer au moins une fois au cours de son cursus. Ces retours plus systématiques devraient aussi encourager les étudiants à répondre aux enquêtes s'ils perçoivent qu'il est tenu compte de leurs avis.
4. De façon à avoir une analyse complète (à « 360° ») et transversale de la cohérence/pertinence du programme, le comité incite l'équipe pédagogique à tenir compte de la vision et de l'analyse rétrospective qu'ont les étudiants, particulièrement en fin de bac 3, sur le parcours qu'ils ont suivi mais aussi de leur retour d'expérience à la suite des stages. Cette consultation, pour qu'elle soit régulière, pourrait par exemple se faire au moment du rapport de stage comme bilan de compétences.
5. Il paraît important de réaliser un état des lieux des disciplines proposées à l'interface chimie/biologie pour bien identifier les cours importants à une culture « sciences de la vie » des chimistes et à une culture « chimie » des biologistes, ce qui permettrait

soit d'alléger le cursus, soit de remplacer certains contenus par des cours plus pertinents.

6. Le comité suggère de réfléchir à une meilleure préparation des étudiants à l'anglais, pour leur permettre d'atteindre le niveau requis pour une meilleure adaptation au milieu professionnel. Introduire par exemple des enseignements en 1^{re} et/ou 3^e année (en présentiel ou en ligne), encourager son emploi accru dans les unités de formation scientifique pourraient être des solutions à envisager.
7. Le comité a cru comprendre qu'une réduction du temps consacré aux stages était envisagée. Cela mérite un point d'attention car les stages constituent un point fort de la formation et une première expérience en entreprise ou en laboratoire. Il faudrait éviter de basculer sur des stages trop courts qui ne seraient plus pertinents pour atteindre les objectifs de la formation ou qui deviendraient moins intéressants pour les maîtres de stages ou, plus tard, pour les recruteurs.
8. La réactivation d'une association des anciens élèves ou la formalisation d'un fichier de contacts du réseau des *alumni* est fortement conseillée, de manière à permettre les connexions entre étudiants en cours d'études et anciens.

Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

CONSTATS ET ANALYSES

1. Le comité constate que la HE Vinci, en dotant son service Qualité & Projets de moyens humains supplémentaires conséquents et aux compétences complémentaires, souhaite se donner les moyens pour engager l'établissement dans sa nouvelle stratégie basée sur un management par la qualité.
2. La direction de la Haute École, qui était représentée par la direction du secteur sciences et techniques lors de la visite, semble consciente des points de perfectionnement qui sont globalement bien identifiés. Il ressort également une volonté d'impliquer davantage toutes les parties prenantes à l'avenir, ce sera effectivement une des pierres angulaires du succès de la démarche.
3. La finalisation et la diffusion du plan stratégique de la HE Vinci semblent importantes dans ce cadre car elles permettront d'asseoir définitivement cette orientation et de mobiliser les parties prenantes dont l'adhésion est impérative pour la réussite de la démarche.
4. Pour aider les parties prenantes à s'approprier la démarche, le service Qualité & Projets est en train de constituer une « boîte à outils » qui a pour objectif d'accompagner les services dans l'implémentation de cette culture aux différents niveaux.
5. Le comité a constaté que cette démarche démarre progressivement au niveau du département avec l'appui du conseiller qualité de la section mais qu'elle n'en est encore qu'à ses débuts. Une partie de l'équipe enseignante semble encore un peu réfractaire ou lassée des changements d'orientation ces dernières années et il sera crucial de pouvoir les faire adhérer à ce processus. Il sera aussi important de pouvoir mieux formaliser les processus et les indicateurs de suivi comme cela a été mentionné dans les recommandations précédentes.

Conclusion

En conclusion de ce rapport, le comité remercie les interlocuteurs de la HE Vinci pour leur accueil lors de la visite en mode distancié et les bonnes conditions dans lesquelles se sont déroulés les entretiens. Les entretiens ont été riches et ont permis de compléter et/ou clarifier les informations que le comité avait pu avoir lors de la lecture du dossier d'avancement.

La HE Vinci arrive au terme d'une restructuration dans son organisation générale. Son nouveau plan stratégique est encore en voie de finalisation mais elle affirme déjà clairement une volonté d'implémenter une stratégie incluant approche interdisciplinaire et management par la qualité. Elle s'en donne les moyens par la mise en place d'une structure qualité dotée en moyens humains au niveau de la HE Vinci avec des relais dans les secteurs. Il semble toutefois important que cette nouvelle stratégie puisse s'inscrire dans la durée et la continuité de manière à ne pas démotiver les personnels par des changements d'orientations trop fréquents.

Le dossier d'avancement et les entretiens ont montré que, pour l'implémentation au niveau du département, tous les ingrédients sont présents pour que la culture et la démarche qualité se développent et que les automatismes s'installent progressivement pour formaliser la démarche. La mise en cohérence du nouveau plan d'action avec le plan stratégique de la HE qui est en cours de finalisation devrait permettre de tracer ce cap en engageant les différentes parties prenantes de manière durable sans que cela ne soit perçu comme une charge supplémentaire ou inutile. La réussite de la démarche ne pourra en effet fonctionner que si toutes les parties prenantes (y compris externes) y sont réellement associées et investies

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue
Sciences physiques, chimiques,
géographiques, géologiques
2020-2021

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

Néant

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

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

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

Emmeline Leconte,
Directrice du Secteur Sciences &
Techniques

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Matthieu Goursaud,
Coordonnateur Qualité