



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

RAPPORT D'ÉVALUATION

Cluster Électricité et mécanique

Bachelier en Électronique médicale

Haute École Lucia de Brouckère
(HELdB)

CAMBRONNE Jean-Pascal
FRANCERIES Xavier
JOLLY Anne-Marie
MAHY Thibaud

25 juin 2019

Table des matières

Bachelier en Électronique – Orientation Électronique médicale : Haute École Lucia de Brouckère.....	3
Contexte de l'évaluation.....	3
Présentation de l'établissement et du programme évalué	5
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes	6
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	6
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme	6
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme	7
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	7
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	8
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme	8
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	8
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme	10
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme	10
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés	10
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés	10
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	10
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme	12
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)....	12
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	12
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants	13
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme	13
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue	14
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	14
Dimension 5.2 : Analyse SWOT.....	14
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi.....	14
Conclusion	15
Droit de réponse de l'établissement.....	16

Bachelier en Électronique – Orientation Électronique médicale : Haute École Lucia de Brouckère

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2018-2019 à l'évaluation du *cluster*¹ Électricité et mécanique. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 31 janvier et 01 février 2019 à la Haute École Lucia de Brouckère, sur l'implantation de Bruxelles, accompagnés par deux membres de la Cellule exécutive, pour évaluer le bachelier en Électronique Médicale.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (observations, consultation de documents et entretiens). Au cours de cette visite, les experts ont rencontré cinq représentants des autorités académiques, vingt membres du personnel, huit étudiants, trois diplômés et un représentant du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement et les principales conclusions de cette évaluation externe, le rapport revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES :

- 1 la gouvernance et la politique qualité
- 2 la pertinence du programme
- 3 la cohérence interne du programme
- 4 l'efficacité et l'équité du programme
- 5 la réflexivité et l'amélioration continue

Le rapport se clôture sur la conclusion de l'évaluation et se complète du droit de réponse formulé par l'établissement.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront d'améliorer la qualité de son programme. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité²

- Jean-Pascal Cambronne, expert pair et président du comité
- Xavier Franceries, expert de la profession
- Anne-Marie Jolly, expert de l'éducation
- Thibaud Mahy, expert étudiant

¹ Un cluster est un regroupement de programmes évalués ensemble par l'AEQES, conformément au plan décennal des évaluations. En ligne : http://www.aeqes.be/calendrier_intro.cfm (consulté le 17 avril 2019).

² Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Une formation très porteuse d'emploi, quasi-unique sur toute la Belgique, connue et reconnue par le milieu professionnel
- Un plan d'action clair et crédible
- Une équipe pédagogique volontaire et soudée
- Des interventions de professionnels dans la formation
- Des étudiants motivés et volontaires pour s'impliquer dans la qualité, la visibilité et la promotion de leur établissement.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Des séquelles d'une gestion controversée de l'établissement
- Manque de développement de l'autonomie et de la transversalité dans la formation
- Manque de remise à jour des programmes
- Manque d'implication directe dans la (re)définition du métier par l'ARES
- Divergences entre réformes nationales du milieu académique et les attentes du milieu professionnel.
- Pas de néerlandais dans la formation
- Nombre limité d'accès aux TFE / stages fournis par l'équipe enseignante.

OPPORTUNITÉS

- Une formation concurrente qui se développe et qui crée de l'émulation
- Une équipe de direction bienveillante et qui soutient la prise d'initiative.
- Des débouchés de plus en plus nombreux auprès d'opérateurs publics et privés.
- Veille technologique finançable par l'établissement.

MENACES

- Pas ou peu de veille technologique.
- Pas ou peu de lien avec l'AFITEB (Association Francophone des Biotechniciens en Belgique).
- Le projet de fusion entre établissements qui ralentit les nécessités d'évolution de la formation.

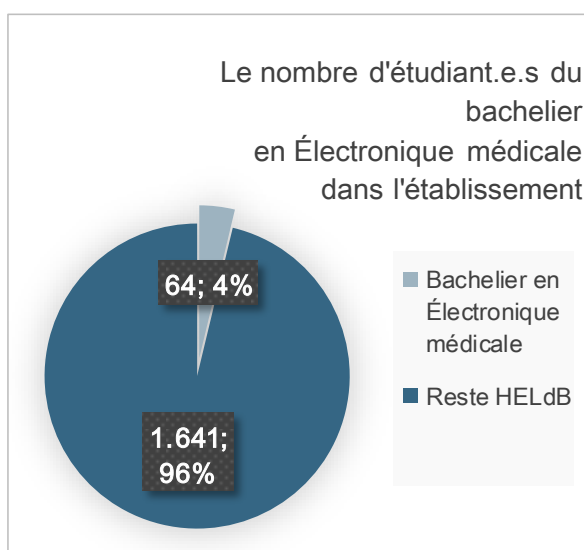
RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Profiter des réflexions en cours sur une fusion entre établissements pour renouer avec une démarche positive et constructive
- Élargir le bassin de recrutement des étudiants, développer les possibilités de stages à l'extérieur de la région bruxelloise et envisager des contacts internationaux
- Favoriser la prise d'autonomie des étudiants par des méthodes pédagogiques incluant l'éducation au savoir-être
- Poursuivre et amplifier les interventions de professionnels extérieurs à l'établissement
- Utiliser toute la marge de manœuvre laissée par l'ARES pour réviser le programme
- Tirer un plus grand profit des *alumni*, impliquer et responsabiliser les étudiants par leur représentation dans les salons et journées portes ouvertes

Présentation de l'établissement et du programme évalué

Créée en 1996, la Haute École Lucia de Brouckère (HELdB) est située sur deux implantations : à Bruxelles, sur le campus du CERIA et dans le Brabant-Wallon, à Jodoigne. Ses pouvoirs organisateurs sont la Commission Communautaire Française (COCOF) et la Province du Brabant Wallon. Elle fait partie du réseau officiel neutre subventionné, du Pôle académique de Bruxelles et du Pôle académique « Louvain ».

La Haute École propose des formations de type court (bacheliers) et de type long (masters) dans cinq catégories différentes : agronomique, économique, paramédicale, pédagogique et Technique. Le bachelier en Électronique – Orientation Électronique médicale est la seule formation de ce type organisée en Fédération Wallonie-Bruxelles. En 2016-2017, la section comptait 64 étudiants sur un total de 1705 pour la HELdB.



Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

- 1 Le comité de direction rencontré par le comité de visite a été nommé depuis environ une année. Il succède à une équipe de direction dont les choix et les options managériales et organisationnelles controversés ont laissé un climat anxieux, un personnel inquiet et des formations en perte d'identité.
- 2 Dans ces conditions, la mission première de l'institution a été de ramener de la cohésion et de la convivialité, une ambiance de travail plus constructive et propice au bon fonctionnement de l'établissement. Le comité de direction actuel assure de sa bienveillance à l'égard du personnel et de son soutien à toute initiative constructive.
- 3 Devant l'urgence d'autres priorités à traiter, la mise en œuvre d'une politique de qualité a été déléguée par le comité de direction vers la coordinatrice qualité en charge du suivi de la qualité sur l'intégralité de l'établissement.
- 4 L'établissement n'a pas de plan stratégique à proprement parler. Il est cependant engagé dans un processus de fusion avec un autre établissement de la région bruxelloise. Le comité de direction rend compte régulièrement de l'avancement des actions menées en vue de ce rapprochement.

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

- 5 La coordinatrice qualité de l'établissement joue un rôle important pour assurer la cohésion des sections. Au niveau institutionnel, un choix a été opéré d'une concertation transparente, alliant prise de décision par l'institution et consultation collective.
- 6 Les récents mouvements dans la gouvernance de l'établissement ont eu comme conséquence l'absence de direction de catégorie. Cette situation a un impact négatif visible sur le pilotage de la section.
- 7 Un palliatif a été en partie trouvé par la proposition d'un ou plusieurs animateurs de section sur la base du volontariat. La section Électronique médicale compte ainsi un binôme d'animateurs de section.
- 8 Les fonctions de ces animateurs de section ne sont pas encore clairement définies, ni leur rétribution. De ce fait, l'assise de ces animateurs repose sur la bonne volonté et la solidarité des équipes pédagogiques.
- 9 La mise en place d'une direction de catégorie élue sera un préalable indispensable à la mise en place d'un processus de suivi de la qualité.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 10 La formation de bachelier en Électronique médicale est unique en Fédération Wallonie-Bruxelles. En conséquence, l'établissement est force de proposition auprès des autorités de tutelle pour faire évoluer le programme de cette formation.
- 11 L'institution n'a pas compris ou n'a pas bien mesuré les marges de manœuvre dont elle dispose pour adapter son programme. L'équipe pédagogique semble peu informée des possibilités de modifications du programme, en lien avec la spécificité de cette formation.
- 12 De manière progressive, la section a mis en place des enquêtes et évaluation des enseignements par les étudiants (EEE). De même, des enquêtes auprès d'employeurs et anciens étudiants ont été lancées et dépouillées.
- 13 Les *alumni* ne sont, à ce jour, que peu impliqués dans l'animation et la réflexion sur le programme. Or, ils pourraient être une force de proposition pour cette révision.
- 14 A l'exception des enseignants-experts qui composent en partie l'équipe pédagogique, le monde professionnel est peu impliqué dans le pilotage du programme.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 15 Le comité de direction entend établir un climat de confiance avec l'ensemble des parties prenantes de la communauté éducative de l'établissement. Des efforts de transparence sont déployés dans l'échange d'informations.
- 16 La taille relativement modeste de l'équipe pédagogique en charge de la formation en Électronique médicale permet des échanges et une communication aisés entre tous les protagonistes.

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser les rencontres avec le milieu professionnel pour assurer la révision des programmes, par la mise en place par exemple d'un conseil de perfectionnement.
- 2 Stabiliser le plus rapidement possible les équipes de direction et donner une visibilité à moyen terme de la stratégie de l'établissement.
- 3 Restaurer la fonction de direction de catégorie indispensable à l'application d'une politique de qualité au sein des sections.
- 4 Profiter du contexte de rapprochement avec un autre établissement de la région dans le cadre d'une fusion potentielle pour rétablir une dynamique positive à la Haute École et lui permettre d'aller de l'avant.

Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

- 1 Le domaine et le marché de l'emploi associé sont particulièrement porteurs et la section est pour l'instant la seule formation en Électronique médicale en Fédération Wallonie-Bruxelles.
- 2 Dans un passé récent, la formation a souffert de l'écartement provisoire d'enseignants-experts. L'équipe d'enseignants de la section a tout mis en œuvre pour s'assurer de leur retour qui garantit le maintien de la pertinence de la formation vis-à-vis des attentes du monde professionnel.
- 3 Le domaine de l'Électronique médicale, très lié aux progrès technologiques, est en perpétuelle évolution. La section favorise les échanges informels avec les anciens étudiants, les maîtres de stage, les étudiants et les enseignants, notamment au cours d'un cocktail annuel, afin de s'assurer de l'adéquation entre la formation et les attentes du milieu professionnel. A ce jour, ces échanges se font de manière largement informelle.
- 4 Le domaine de l'Électronique médicale est concentré autour d'un nombre assez réduit d'acteurs de formation et de professionnels réunis principalement au sein de l'AFITEB (Association Francophone Inter hospitalière TEchniciens Biomédicaux) qui est un lieu idéal d'échanges, d'actualisation et de promotion de la formation que la section peut mettre à profit.
- 5 Seule formation en Électronique médicale en Fédération Wallonie-Bruxelles, la section n'est cependant pas représentée au sein de l'ARES dans la définition et les évolutions du programme.
- 6 La formation est axée sur les deux volets de la pratique en milieu hospitalier d'une part, et sur la pratique de l'Électronique pour des applications en milieu médical, ce qui est très apprécié par la profession.
- 7 L'établissement a fait le choix d'un approfondissement de la langue anglaise au détriment du néerlandais dans la formation des bacheliers par une augmentation du nombre d'heures et une pratique pédagogique beaucoup plus proche des futures préoccupations professionnelles des diplômés. La question du néerlandais reste cependant posée, et la pratique de cette langue par les diplômés permettrait un élargissement du bassin potentiel d'emploi.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 8 La section est présente sur les salons et dans les établissements secondaires depuis de nombreuses années.

- 9 Les étudiants et anciens étudiants sont prêts à assurer la promotion de leur formation lors de ces salons et présentations.
- 10 L'historique et la renommée de la formation contribuent toujours largement à sa promotion.

RECOMMANDATIONS

- 1 Évaluer la marge de manœuvre par rapport à l'évolution des programmes.
- 2 S'assurer de la représentation de la section au sein de l'ARES, ce qui permettra une meilleure connaissance du système dans lequel la formation évolue.
- 3 S'assurer de l'implication de l'ensemble du corps professoral et des étudiants dans les activités de promotion de la section.
- 4 Mener une réflexion sur la place du néerlandais dans la formation étant donné le caractère unique de la formation sur tout le territoire, éventuellement sous forme de module optionnel mutualisé avec d'autres formations.

Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme

- 1 La démarche qualité initiée au niveau institutionnel a permis la définition des Acquis d'Apprentissage.
- 2 De même, les fiches UE sont uniformisées et transmises aux étudiants.

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

- 3 Des réflexions sur les méthodes d'enseignement pratique essentiellement et d'évaluation des prérequis sont en cours.
- 4 Des réflexions sont également en cours sur la transversalité dans la formation qui pourrait se concrétiser par un projet transversal en B2 ; Le comité de visite encourage une telle initiative.
- 5 La formation n'offre guère de lieu de prise d'autonomie des étudiants. La recherche de stage par exemple, n'est pas du ressort des étudiants qui se voient proposer leur stage directement par l'équipe pédagogique. Une liste de lieux de stage pourrait être proposée aux étudiants qui pourraient ensuite faire la démarche auprès des potentiels tuteurs.
- 6 De manière plus générale, la formation souffre d'un manque de dispositif pour que l'étudiant soit davantage responsabilisé et acteur de sa formation.

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

- 7 Les étudiants doivent mener de front leur stage et leur TFE. En effet, si l'attribution des TFE s'opère au cours du premier quadrimestre du bloc 3, les TFE se poursuivent jusqu'à la fin de l'année académique et au-delà de la durée du stage. Dans ces conditions, il peut paraître compliqué pour l'étudiant de mener ces deux activités de front.

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

- 8 Les modalités d'évaluation sont assez peu diversifiées. Il n'existe pas ou très peu d'évaluation formative, et l'interrogation orale est quasiment généralisée sur le bloc 3 au détriment d'autres types d'évaluation.

- 9 La grille d'évaluation ne correspond pas toujours à la fiche UE, particulièrement pour les stages.
- 10 Les attendus des activités menées durant le stage doivent être redéfinis avec les professionnels, ainsi que le mode de validation des acquis de la partie professionnalisante dans le milieu médical.
- 11 Des réflexions sont peut-être à mener sur la possibilité de définir des fiches à valider (toutes ou en partie) par type de secteur d'activité hospitalier, ce qui sera finalement le cœur du futur métier visé.

RECOMMANDATIONS

- 1 Vérifier la conformité des grilles d'évaluation au contenu des UE.
- 2 Développer et généraliser l'évaluation formative.
- 3 Développer toutes pratiques pédagogiques visant à accroître l'autonomie de l'étudiant.
- 4 Réfléchir à une répartition temporelle des activités de stage et de TFE limitant leur recouvrement et la surcharge de travail induite aux étudiants.
- 5 Mener une réflexion pour une simplification du déroulé des stages en envisageant la possibilité de faire exclusivement un/des stages en milieu hospitalier validant les compétences, ce qui n'empêcherait pas les étudiants qui le souhaitent de rejoindre l'industrie par la suite.

Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)

- 1 L'établissement s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue de ses services. Des fiches de postes sont en cours d'élaboration pour tous les personnels, en particulier administratifs, de l'établissement. Un projet de règlement de travail, également sur les rails, apportera la clarification nécessaire sur les missions de tous les personnels.
- 2 Dans ce cadre, une redistribution des charges entre secrétariat et équipes pédagogiques sera également proposée. Les charges administratives dévolues aux enseignants sont un peu lourdes.
- 3 L'affectation des enseignements, malmenée par l'ancienne direction, a retrouvé sérénité et cohérence dans les attributions.
- 4 Le retour de professionnels du secteur au sein des équipes pédagogiques est positif. Il est souhaitable de poursuivre une augmentation de leur taux de présence au sein de l'équipe.

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

- 5 Pour une formation comme celle de l'Électronique médicale qui met en jeu des dispositifs expérimentaux parfois très lourds en investissement, l'acquisition par l'établissement de ressources matérielles n'a pas de sens. Les intervenants extérieurs amènent leur expertise dans leur domaine.
- 6 Pour les matériels moins onéreux, l'équipe enseignante, de par les nombreux contacts qu'elle maintient avec la profession, arrive à acquérir des équipements de seconde main représentatifs de ceux que retrouveront les diplômés sur leur premier emploi.
- 7 Il peut arriver que les étudiants eux-mêmes soient sollicités pour acquérir des matériels pédagogiques. En cas de difficulté, d'ordre financière en particulier, l'établissement propose des aides aux étudiants.
- 8 L'établissement offre des lieux conviviaux de travail en groupe et en libre accès sur de larges plages horaires incluant le samedi.
- 9 Aucune revue du domaine ou proche du domaine n'est accessible actuellement à la bibliothèque, permettant une veille technologique et favorisant une autonomisation des étudiants.

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

- 10 Un service d'aide à la réussite des étudiants (SAR) est mis à la disposition des étudiants.
- 11 Une assistante sociale est également à l'écoute et à la disposition de tous les étudiants en difficulté sociale et qui sollicitent une aide.
- 12 Le service social de l'établissement est à la disposition des étudiants qui ont des difficultés d'ordre financière.
- 13 Les étudiants sont informés de l'existence de ces services lors d'une présentation de l'établissement à l'issue de leur inscription et de leur arrivée.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 14 Les données disponibles concernent les flux d'entrée et le taux de placement des étudiants en milieu professionnel.
- 15 La comparaison des flux au sein de la HELdB avec les flux totaux de la FWB sont en relatif accord au fil des ans. Les difficultés internes rencontrées par l'établissement ne semblent pas avoir affecté ces flux qui restent cependant un peu plus faibles que par le passé.
- 16 Un manque d'autonomisation des étudiants pourrait nuire à la réputation de la formation d'Électronique médicale.

RECOMMANDATIONS

- 1 Essayer d'augmenter le potentiel d'intervenants extérieurs au sein des équipes pédagogiques.
- 2 Pour assurer la veille technologique que l'on est en droit d'attendre des futurs diplômés, la bibliothèque doit augmenter son potentiel de ressources documentaires et de périodiques du domaine de l'Électronique médicale.
- 3 Tenter avec l'aide des intervenants extérieurs de récupérer certains manuels d'appareils médicaux afin d'ouvrir la possibilité aux étudiants de s'immerger rapidement dans la réalité opérationnel de leur métier.
- 4 Mieux faire connaître le SAR dans la section.
- 5 Favoriser la prise d'autonomie des étudiants par des méthodes pédagogiques incluant l'éducation au savoir-être.

Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation

- 1 L'autoévaluation a été menée sous la responsabilité de la coordinatrice qualité de l'établissement. Le DAE présenté par l'établissement est construit avec honnêteté et réalisme.
- 2 Toute l'équipe pédagogique de la section a participé à la démarche d'autoévaluation et les animateurs ont déclenché des réunions pédagogiques.
- 3 Entre le DAE présenté et la venue du comité des experts, des actions ont été menées sous forme de questionnaires faisant un premier pas vers la démarche qualité.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 4 L'analyse SWOT qui en résulte est tout à fait représentative du constat dressé par le comité d'experts.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 5 Le plan d'action qui suit est réaliste et pragmatique, aussi bien à un niveau institutionnel qu'au niveau de la section.
- 6 En revanche, aucune indication n'est portée sur l'identification des acteurs chargés du déroulement et du suivi du plan d'action. De même, ce plan d'action ne donne aucune donnée temporelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mettre en place des responsables chargés du plan d'action et donner des outils nécessaires au suivi.
- 2 Aider matériellement la coordinatrice qualité à mettre en œuvre sa mission et ses actions.

Conclusion

Le comité de direction rencontré par le comité d'experts a été nommé depuis environ une année. La mission première de l'institution a été de ramener de la cohésion et de la convivialité, une ambiance de travail plus constructive et propice au bon fonctionnement de l'établissement. Le comité de direction actuel assure de sa bienveillance à l'égard du personnel et de son soutien à toute initiative constructive. Devant l'urgence d'autres priorités à traiter, la mise en œuvre d'une politique de qualité a été déléguée par le comité de direction vers la coordinatrice qualité en charge du suivi de la qualité sur l'intégralité de l'établissement.

L'établissement n'a pas de plan stratégique à proprement parler. Il est cependant engagé dans un processus de fusion avec un autre établissement de la région bruxelloise. Le comité de direction rend compte régulièrement de l'avancement des actions menées en vue de ce rapprochement. Ce contexte de rapprochement avec un autre établissement de la région dans le cadre d'une fusion potentielle doit être mis à profit pour rétablir une dynamique positive à la Haute École et lui permettre d'aller de l'avant.

Le domaine et le marché de l'emploi visés par la Haute École sont particulièrement porteurs et la section est pour l'instant l'unique formation en Électronique médicale en Fédération Wallonie-Bruxelles. En conséquence, l'établissement est force de proposition auprès des autorités de tutelle pour faire évoluer le programme de cette formation.

Le domaine de l'Électronique médicale, très lié aux progrès technologiques, est en perpétuelle évolution. La section favorise les échanges informels avec les anciens étudiants, les maîtres de stage, les étudiants et les enseignants, notamment au cours d'un cocktail annuel, afin de s'assurer de l'adéquation entre la formation et les attentes du milieu professionnel.

Pour une formation comme celle de l'Électronique médicale qui met en jeu des dispositifs expérimentaux parfois très lourds en investissement, l'acquisition par l'établissement de ressources matérielles n'a pas de sens. Les intervenants extérieurs amènent leur expertise dans leur domaine.

Pour les matériels moins onéreux, l'équipe enseignante, de par les nombreux contacts qu'elle maintient avec la profession, arrive à acquérir des équipements de seconde main représentatifs de ceux que retrouveront les diplômés sur leur premier emploi.

En conséquence de tous ces points, la formation dispensée est connue et reconnue par le milieu professionnel.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation du cluster
Électricité et mécanique
2018-2019

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

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

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

M. Bernard ANDRIES
Directeur

Mme Catherine MEYFRÖID
Coordinatrice qualité
institutionnelle

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).
² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.