



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

Virginie BOULANGER
Georges SANTINI
Hugo VEEKMAN

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Sciences agronomiques

Haute École de la Province de Namur
HEPN

7 juin 2022

Table des matières

Sciences agronomiques : Haute École de la Province de Namur	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale	6
Critère A	7
Critère B	10
Critère C	13
Conclusion	15
Droit de réponse de l'établissement	16

Sciences agronomiques : Haute École de la Province de Namur

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2021-2022 à l'évaluation continue du cursus « Sciences agronomiques ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2015-2016.

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 sur le site de Ciney le 8 novembre 2021. 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 Agronomie, 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 2015-2016, 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.

Composition du comité¹

- Virginie Boulanger, experte en gestion de la qualité
- Georges Santini, expert de la profession
- Hugo Veekman, expert étudiant

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

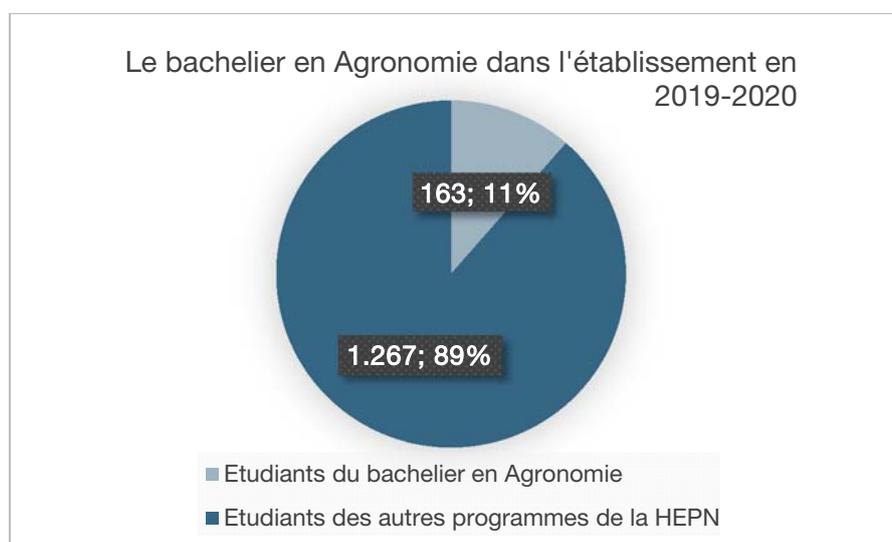
La Haute École de la province de Namur (HEPN) relève de l'Enseignement officiel neutre subventionné. Son Pouvoir Organisateur (PO) est la Province de Namur et est constitué du Collège provincial (organe exécutif) et du Conseil provincial. La HEPN fait partie du pôle académique de Namur et comprend trois départements d'enseignement : Sciences économiques et de gestion, Sciences agronomiques et ingénierie biologique, Sciences de la santé publique et de la motricité. Les départements sont répartis sur trois sites.

La HEPN propose une offre de formations comprenant huit bacheliers, deux masters de spécialisations (60 ECTS) ainsi que des formations continues dans les départements Sciences économiques et de gestion et Sciences de la santé publique et de la motricité.

Le département Sciences agronomique est le seul à être localisé à Ciney. Son déménagement dans un nouveau bâtiment implanté sur un nouveau site, toujours à Ciney, est prévu à très courte échéance.

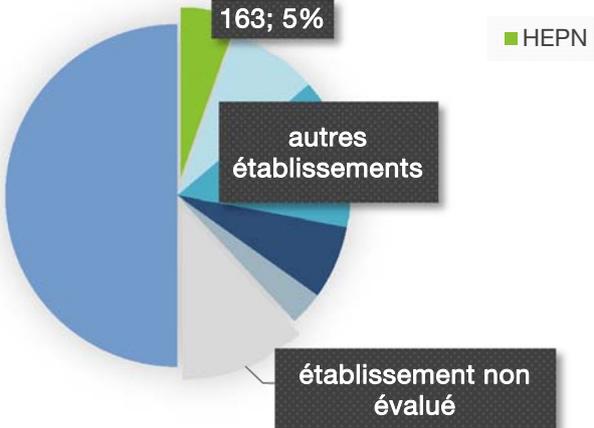
La présente évaluation continue concerne le département Sciences agronomique de la HEPN pour le Bachelier en Agronomie avec les finalités Agro-Industries et Biotechnologies (AIB), Techniques et Gestion Agricoles (TGA) et Environnement (ENV). Il est à noter que le département propose également une spécialisation en Agriculture Biologique depuis 2015-2016, mais cette formation n'entre pas dans le cadre de la présente évaluation.

En 2019-2020, les étudiants du bachelier en Agronomie à la HEPN étaient au nombre de 163, ce qui représente environ 11% des étudiants de la Haute École².



² Année de référence 2019-2020, source : base de données Saturn. Le graphique n°2 fait la distinction entre le(s) établissement(s) dispensé(s) d'évaluation dans le cadre de la phase pilote de l'AEQES et les établissements évalués en 2021-2022.

Le bachelier en Agronomie en FWB en 2019-2020



Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

L'évaluation continue du programme de bachelier en Agronomie de la Haute École (HE) de la Province de Namur constitue la suite de l'évaluation complète conduite en 2016. Cette évaluation mettant l'accent sur l'analyse des composantes d'une culture qualité partagée a été basée sur le dossier d'avancement produit par le département Sciences agronomiques, les annexes et les entretiens menés lors de la visite.

Les points saillants de l'évolution de l'établissement concernent les changements intervenus dans la gouvernance et l'organisation des sites de la HE. Ainsi, sur le plan de la gouvernance, la HE a accueilli un nouveau directeur-président depuis 2019, date à laquelle, conformément aux recommandations du comité d'experts formulées en 2016, un directeur du département Sciences agronomiques et ingénierie biologique de plein droit a été également nommé. Ces changements de gouvernance ont accompagné une augmentation notable des diplômés sur la période. Ils sont également placés sous le signe de l'adaptation permanente du programme de formation, du développement de partenariats et de l'amélioration de la communication au sein du département.

En matière d'organisation des sites de la HE, celle-ci a réorganisé la localisation des services généraux et du département paramédical, alors que le département Sciences agronomiques occupe toujours, dans l'attente de la construction d'un nouveau bâtiment, les locaux du site de Ciney.

L'ensemble des points relevant des trois critères permettant l'évaluation centrée sur l'appropriation et la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue intégrée est détaillé dans le présent rapport.

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

Description de la démarche d'amélioration continue : gouvernance et qualité

1. Le dossier d'avancement (DA) présenté a été rédigé par la direction de département et les coordinatrices qualité et pédagogique. La collecte de données a été effectuée dans le cadre de la réflexion sur le programme d'études et sur la visibilité du département. Elle a permis l'élaboration du dossier et a mis à contribution les enseignants, les étudiants et les anciens. Le dossier comporte une analyse SWOT élaborée à partir des retours des anciens et des enseignants. La démarche suivie repose sur la recherche d'améliorations, mais ne fait pas référence à une analyse globale des processus ni une organisation mettant à contribution et comprenant un retour synthétique de et vers l'ensemble des parties prenantes. Le dossier d'avancement n'a pas bénéficié d'une large diffusion au sein de l'établissement. La démarche d'amélioration continue concernant l'ensemble du département n'est donc pas suffisamment explicite.
2. Le département est doté de moyens en personnel (coordinatrice qualité à temps partiel, à raison de 1/10^e) et en organisation (cellule institutionnelle d'évaluation de la qualité-CIEQ) dédiés à la qualité. Il bénéficie de plus des moyens et de l'organisation qualité de la Haute École. Ces moyens conséquents devraient permettre l'atteinte des objectifs stratégiques de la HE et du département pour le déploiement de la démarche qualité.
3. Le nouveau plan stratégique de la HE (élaboré avec le soutien méthodologique du Centre de Formation et d'Intervention Professionnelle – CFIP) n'est pas encore validé par le pouvoir organisateur. Malgré son élaboration participative par des professeurs via des groupes de travail thématiques, il n'est pas connu de l'ensemble des parties prenantes de la HE. Il comprend plusieurs axes dont le développement de la démarche qualité, celui d'un campus durable, l'amélioration du cadre de travail du personnel et des étudiants, l'amélioration de l'attractivité. Sa déclinaison et son appropriation au niveau du département restent à effectuer. L'arrivée récente de la nouvelle coordinatrice qualité sera l'occasion de mettre en œuvre ces actions de déclinaison, de déploiement et de communication.
4. Les étudiants sont représentés au sein du conseil de département et du conseil des étudiants de la Haute École. Néanmoins ce conseil et ses missions sont peu connus et les étudiants, parfois gênés par l'éloignement du siège de la HE, ne passent pas systématiquement par cette instance.
5. Les participations formelles des étudiants sont inégales, voire faibles, aussi bien dans les instances de gouvernance que dans l'élaboration des documents stratégiques et structurants.

Pertinence par rapport au plan d'action initial et nouveau plan d'action

6. Le plan d'action issu de l'évaluation initiale et la version actualisée ont été fournis, ils intègrent les objectifs formulés par les enseignants et le personnel.
7. Les axes prioritaires qui structurent le plan d'action actualisé sont cohérents avec les axes des critères d'évaluation, toutefois la cohérence avec le plan stratégique de la HE reste à organiser afin de tirer le meilleur parti de la convergence des objectifs du département et de la HE.
8. Les actions mentionnées dans le plan d'action sont priorisées dans le temps. Le portfolio devant être développé avec l'objectif de rassembler les résultats des actions entreprises, le lien entre plan d'action, échéances et portfolio reste à formuler. Le département prévoit de développer le portfolio pour servir de support à la construction du dossier d'avancement de la prochaine évaluation externe.
9. Les recommandations formulées lors de l'évaluation de 2016 ont pour une part été prises en compte, mais il en existe toujours qui sont formulées en tant qu'objectifs ou qui requièrent une nouvelle action suivie. Le DA les met bien en évidence.
10. Le DA indique le plan d'action actualisé pour la période 2021- 2024. Celui-ci devra être réactualisé en cohérence avec le plan stratégique et les objectifs de la HE d'une part et du département d'autre part.
11. Le comité d'experts constate que la méthode de pilotage des formations ne prend pas systématiquement en compte la définition et le suivi d'indicateurs. Le département a engagé un travail pour développer une méthodologie et un planning plus général devant permettre le pilotage des formations.

Analyse et révision du programme

12. Les retours des professionnels du monde socio-économique qui par ailleurs constituent une proportion significative du personnel enseignant (près de 60% du nombre d'enseignants) ont permis de faire des ajustements de programme.
13. Les ajustements effectués au programme ont été réalisés à l'occasion de consultations ponctuelles. Le processus de révision du programme n'est pas formalisé.

RECOMMANDATIONS

1. Communiquer le dossier d'avancement à l'ensemble des parties prenantes : cela contribuerait au développement de la culture qualité au sein du département (en lien avec le constat 1).
2. Définir les missions, la composition et les règles de fonctionnement de la CIEQ (en lien avec le constat 2).

3. Définir, en consultant les parties prenantes, les objectifs du département et formaliser la démarche d'amélioration continue au sein de la HE et du département afin d'en assurer son appropriation (en lien avec le constat 1) ;
4. Veiller à assurer une communication interne permanente, claire et cohérente avec l'ensemble des parties prenantes (en lien avec le constat 3).
5. Réaliser une déclinaison du plan stratégique de la HE au niveau du département, en assurer sa communication et son appropriation (en lien avec le constat 3).
6. Renforcer la communication sur le conseil étudiants, sa collaboration avec l'implantation principale de la Haute École à Namur et l'importance des représentants étudiants (en lien avec le constat 4).
7. Veiller à assurer une représentation étudiante suffisante dans les instances et dans les processus débouchant sur l'élaboration de documents structurants (en lien avec le constat 5).
8. Assurer une réactualisation au moins bisannuelle du plan d'action et veiller à la priorisation des actions qui y figurent en spécifiant les indicateurs ainsi que les livrables (en lien avec le constat 8).
9. Formaliser le processus de révision du programme (en lien avec le constat 13).
10. Finaliser la prise en compte des recommandations qui restent à ce jour non suivies et qui restent pertinentes (en lien avec le constat 9).

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 du programme d'études

1. Le comité d'experts constate les nombreuses évolutions qui ont permis d'améliorer la pertinence du programme (partenariats étrangers, développement des formations continuées, nouvelle grille de stages). Ce constat a permis en parallèle d'identifier les axes d'amélioration pour les prochaines années.
2. Les attentes du monde socio-économique sont captées, comprises et intégrées. La forte proportion d'enseignants qui en sont issus est un des facteurs permettant ce mécanisme. Toutefois l'organisation manque de formalisation de ce processus permettant une implication des professionnels aussi bien au travers de la gouvernance comme dans un dispositif dédié à l'amélioration du programme.
3. Le programme n'intègre pas de module sur la préparation à l'emploi comportant en particulier une aide à la construction du projet professionnel, étape importante de la préparation à l'insertion professionnelle des étudiants.

Cohérence du programme d'études

4. La HE pilote le processus d'évaluation des enseignements (EEE) par les étudiants. Cependant celui-ci ne fonctionne pas de manière permanente et suivie. Cette situation conduit des enseignants à élaborer et administrer eux-mêmes des enquêtes dont les étudiants perçoivent de manière inégale les résultats et retombées sur l'organisation et l'amélioration du programme.
5. La traduction complète du programme en UE a été effectuée, permettant ainsi une meilleure lisibilité interne et également une plus grande cohérence externe. Une révision annuelle des fiches UE est organisée.
6. Le suivi des stages et du TFE a été amélioré par des évaluations plus nombreuses (notamment une présentation à blanc pour s'entraîner) et la refonte de la grille d'évaluation du TFE, en réponse aux recommandations de l'évaluation initiale. Les phases préalables d'information aux étudiants demanderaient à être anticipées dans le processus de réalisation des stages.
7. Les possibilités de séjour à l'étranger pour la réalisation de stage sont communiquées aux étudiants par le référent RI du département qui s'appuie sur le responsable RI de la HE. Les étudiants utilisent les moyens en place sans avoir une connaissance détaillée de leur globalité et du processus mis en place pour l'organisation des séjours à l'étranger.
8. Une évaluation intégrée a été mise en place pour le cours de chimie analytique. Sa généralisation, devant permettre une meilleure évaluation des compétences, reste à faire.

9. Le comité d'experts constate que les méthodes en place pour l'enseignement des langues, et en particulier de l'anglais, sont très disparates et ne donnent qu'une satisfaction mitigée. Les initiatives prises par les professeurs sont diverses et quasiment toutes pertinentes. Cependant la perception d'un programme organisé, structuré prenant en compte l'évaluation permanente de son efficacité est faible.

Efficacité et équité

10. La construction du nouveau bâtiment, déjà évoquée en 2016, et les moyens d'équipement associés prévus, devraient permettre l'amélioration des conditions de travail. Ce bâtiment sera partagé avec les autres éléments de la HE.
11. Suite aux recommandations du rapport initial, les améliorations apportées à la plateforme e-Bac ont permis une meilleure convivialité. Elles sont appréciées par les étudiants qui sont globalement satisfaits des services rendus par e-Bac et ont pu bénéficier de séances de formation.
12. Suite aux recommandations du rapport initial, plusieurs modules de formation continue des enseignants et personnels sont proposés. Cependant, la fréquentation de ces modules est très limitée en raison du manque de temps et des lieux et moments de programmations de ces formations.
13. Les origines scolaires diverses des étudiants sont un facteur d'équilibre au sein des groupes. Les étudiants en sont conscients et apprécient. Ils sont bien au courant des possibilités de poursuite d'étude.
14. Les activités de tutorat, de remédiation et de méthodologie sont proposées aux étudiants. Elles mettent ponctuellement à contribution des étudiants du bloc 3 et sont bien appréciées. Les séances organisées sont bien communiquées. Bien qu'une procédure d'aide à la réussite existe (séance d'information, remédiation proposée aux étudiants en échec et rencontre individuelle avec la coordinatrice pédagogique après le conseil de classe de la session de janvier), il semble que les mécanismes existants qui déclenchent l'aide à la réussite s'effectuent fréquemment à l'initiative des enseignants.
15. Les questionnaires étudiants ont permis de mettre en place des améliorations concernant les stages (immersion en bloc 2) et la présentation du TFE.

RECOMMANDATIONS

1. Mettre en place et faire fonctionner de manière régulière et formalisée un dispositif de participation des professionnels à la gouvernance et au processus d'amélioration des programmes (en lien avec le constat 2).
2. Réfléchir à la construction d'une préparation à l'emploi (aide à l'élaboration du projet professionnel...) (en lien avec le constat 3).
3. Formaliser le processus d'EEE, le faire fonctionner régulièrement et s'assurer de l'accomplissement complet de la boucle d'évaluation, analyse, décision, communication et feedback, mise en œuvre par et avec les parties prenantes (en lien avec le constat 4).
4. Repenser la communication autour des stages, TFE et stages à l'international, notamment sur le positionnement respectif de l'information les concernant et de leur

réalisation. Clarifier et communiquer sur le rôle des enseignants référents (en lien avec les constats 6 et 7).

5. Développer l'approche permettant une évaluation intégrée des compétences (en lien avec le constat 8).
6. Le comité d'experts recommande de procéder à une évaluation interne de l'organisation, de l'efficacité du programme d'enseignement de l'anglais (en lien avec le constat 9).
7. Recenser plus régulièrement les besoins de formation continue des personnels et prévoir des périodes réservées pour favoriser leur participation active (en lien avec le constat 12).
8. Renforcer le rôle de la coordination pédagogique pour la mise en œuvre de l'aide à la réussite et la remédiation (en lien avec le constat 14).

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. La démarche qualité dans son principe, sa traduction et son adaptation à l'organisation et au fonctionnement du département n'est pas connue par la majorité des personnels et des étudiants.

Adéquation de la démarche qualité avec la vision et les valeurs

2. Le plan stratégique de la HE, qui est en cours de finalisation et sera présenté prochainement, mentionne le déploiement de la démarche qualité dans l'établissement comme axe prioritaire. La volonté de faciliter l'appropriation par l'ensemble du personnel et des étudiants est affichée en même temps qu'est reconnue l'insuffisance de l'investissement en qualité pour qu'une vraie culture qualité soit présente dans l'établissement.
3. La vision globale identifiant la cohésion et la motivation de l'équipe du département autour d'objectifs clairs, atteignables comme l'amélioration de l'attractivité devant conduire à une augmentation des effectifs, et pour lesquels chacun s'est approprié la façon d'y parvenir est affichée. Cependant l'affirmation du caractère stratégique de la démarche qualité et la mise en chantier d'un plan concret devant aboutir à sa mise en œuvre et surtout son appropriation restent à accomplir.
4. Alors que le plan stratégique de la HE recommande de renforcer l'engagement et l'adhésion autour de valeurs communes, le comité d'experts constate que les valeurs de la HE, comme celles du département, gagneraient à être définies et exprimées de manière collective avec parmi elles l'expression de la qualité.
5. Concernant l'intégration de la qualité dans la culture de l'établissement, le comité d'experts constate l'absence de formalisation de nombreux processus. Les méthodologies mises en œuvre pour aborder l'amélioration continue de différents aspects du programme comme de l'organisation procèdent plus souvent de l'initiative individuelle que de la mise en application d'une procédure établie traduisant ainsi l'absence de culture qualité intégrée de l'établissement.

RECOMMANDATIONS

- 1 Assurer une communication du principe de développement de la démarche qualité auprès des parties prenantes ainsi que leur implication pour sa mise en œuvre (en lien avec le constat 1).

- 2 En relation avec la stratégie de la HEPN et celle du département, le comité d'experts recommande de conduire un travail de fond, collaboratif et participatif visant à identifier les valeurs du département (en lien avec le constat 4).
- 3 Afficher la volonté et les preuves concrètes devant permettre le développement d'une culture qualité au sein du département et initier un plan concret devant aboutir à la mise en œuvre d'une démarche qualité ainsi que son appropriation (en lien avec les constats 1 et 3).
- 4 Entreprendre un travail d'explication des principes et volets de mise en œuvre de la démarche qualité dans le département en veillant à l'adéquation des moyens mis à disposition et à l'appropriation par l'ensemble des parties prenantes internes (en lien avec le constat 5).

Conclusion

Le département Sciences agronomiques de la HEPN poursuit un développement bien entamé qui se traduit par une bonne attractivité et un nombre croissant de diplômés. Le cadre institutionnel incluant la gouvernance de la HE et du département et devant définir la stratégie est en place. Les plans d'action qui devront s'articuler sur la stratégie globale ont été élaborés.

De nombreux groupes de travail et consultations ont permis d'améliorer la pertinence, la cohérence et l'efficacité des programmes grâce à une forte motivation des enseignants conduisant globalement à la satisfaction des étudiants.

La dynamique d'amélioration continue est concrétisée par des moyens humains et une organisation; cependant l'ensemble des procédures reste, dans cet esprit à être formalisé. Cela permettra d'instaurer une véritable culture qualité qui reste à construire au sein de département et de l'institution.

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 coordonnateur de l'autoévaluation




Thibault FIASSE
Directeur de Département

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.