



Cluster électricité et mécanique

.....
Plan d'action actualisé – Janvier 2026

Plan d'Actions du Cluster EMC - HELHa

Contexte institutionnel

En 2021, l'AEQES a réalisé l'évaluation institutionnelle de la HELHa et le Conseil d'Administration de la HELHa s'est saisi des recommandations formulées à l'issue de cette évaluation pour impulser la révision du plan stratégique qui propose actuellement 5 axes de développement, couvrant la période 2022-2027, à savoir :

- L'accompagnement des étudiants
- L'accompagnement des membres du personnel
- La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel
- La qualité des infrastructures
- La formation continue et la recherche

En 2023, l'Organe d'Administration de la Haute Ecole a décidé de poursuivre son travail de réforme du modèle de gouvernance de la HELHa. L'Organe de Gestion de la HELHa a validé, après discussion et vote avec l'ensemble des parties prenantes de l'institution, les propositions formulées par le groupe de travail (mandaté par l'OA pour lui remettre des propositions quant à l'évolution du modèle de gouvernance de notre institution) en date du 12/12/2023.

Cette évolution de la gouvernance s'organise en 5 lignes directrices, telles :

- La refonte des 7 domaines d'enseignement en **4 départements** ;
- L'évolution du poste de directeur de domaine en direction de département et celle du poste de directeur de département (directeur adjoint) en **direction aux enseignements** ;
- La mise en place des **services transversaux** issus de la fusion de services généraux et des services académiques ;
- La **diversification** de la représentation dans les délégations et dans les conseils ;

- L'évolution du **recrutement** pour les postes de direction aux enseignements.

Élaboration du plan d'actions

À la suite de l'écriture du dossier d'évaluation (2022-2023), de la visite des experts (février 2025) et des recommandations émises par les experts (juin 2025), voici le plan d'actions réalisé de manière collective (novembre 2025) présenté selon les catégories du support informatique proposé par la Cellule Qualité de la HELHa (LOIQ) et ce, afin de préserver la cohérence de la gestion de la qualité au sein de tous les départements de la HELHa, tenant compte du Plan Stratégique 2022-2027.

Recommandations non inscrites au plan

Certaines recommandations ne sont délibérément pas inscrites dans ce plan car les recommandations relèvent davantage du niveau institutionnel sur lequel le département n'a pas de prise directe comme :

- Promouvoir auprès des équipes pédagogiques les services généraux HELHa et leur mission ;
- Mettre en place une politique GRH de département visant à l'accompagnement tout au long de la carrière ;
- Relayer au niveau des différents services des structures de la HELHa les besoins et difficultés rencontrées : en lien avec l'infrastructure ; nous avons tenu compte de cette recommandation en lien avec les besoins de formation ;
- Prendre en compte l'évolution du domaine de la mobilité et des métiers associés et faire évoluer le programme de Bac Automobile. Ce point a fait l'objet d'un droit de réponse et est déjà résolu ;
- Communication des choix de la nouvelle gouvernance ;
- Favoriser les échanges et les discussions autour de points de fonctionnement opérationnels (refonte organigramme) ;
- Améliorer les conditions de travail (chauffage, Wi-Fi) dans certains locaux ;
- Formalisation de la procédure EEE ;
- Actualisation de l'outil LOIQ.

Principes directeurs du plan d'actions

Collaboration avec les parties prenantes

Le programme de cours élaboré en concertation :

Avec l'équipe interne

Les moments de concertation structurés favorisent le partage de bonnes pratiques, l'harmonisation des approches pédagogiques et la cohérence des programmes. Ils permettent de briser l'isolement de certains enseignants, de créer une culture collaborative et d'améliorer la qualité globale de l'enseignement. Ces échanges contribuent également au développement professionnel continu des enseignants.

Avec les milieux professionnels

Cette action permet de créer des ponts entre la formation théorique et la réalité du terrain, facilitant l'insertion professionnelle des étudiants. Elle offre aux étudiants une vision concrète des attentes du marché du travail, favorise le réseautage professionnel et permet d'ajuster les contenus pédagogiques aux besoins réels des entreprises. La formalisation des retours des professionnels garantit une collecte systématique, traçable et exploitable des informations provenant des milieux professionnels.

Une analyse régulière des programmes garantit leur adéquation avec les compétences recherchées par les employeurs, maintient l'employabilité des diplômés à un niveau optimal et assure la pertinence de la formation. Cette démarche répond également aux attentes des organismes d'accréditation et des milieux professionnels.

Avec les anciens

Un réseau d'anciens actif constitue un atout précieux pour l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés (offres d'emploi, mentorat), le recrutement de nouveaux étudiants (témoignages, attractivité), et le maintien du lien entre la formation et l'évolution des métiers. Ce réseau contribue également au rayonnement et à la notoriété de l'institution.

Évaluation par compétences

L'évaluation par compétences est l'objet d'une demande de formation et d'une concertation entre enseignants

L'évaluation par compétences est mieux alignée avec les besoins professionnels que l'évaluation traditionnelle de connaissances isolées. Elle permet de mesurer la capacité des étudiants à mobiliser leurs savoirs dans des situations complexes, favorise une approche intégrative de l'apprentissage et répond aux attentes des employeurs qui recrutent sur la base de compétences opérationnelles. Cette évolution pédagogique est également recommandée par les experts.

La diversification des évaluations (formatives, certificatives, par compétences, par projets, etc.) permet de mieux mesurer l'acquisition des apprentissages et de s'adapter aux différents profils d'apprenants. Le partage de ces pratiques enrichit le répertoire pédagogique de chaque enseignant et favorise l'innovation pédagogique. Cette démarche répond également aux recommandations d'évoluer vers une évaluation par compétences.

Une évaluation systématique des besoins permet de cibler les formations continues les plus utiles aux enseignants, d'optimiser l'investissement en développement professionnel et de répondre aux évolutions pédagogiques et technologiques. Cette démarche démontre l'engagement de l'institution envers le développement de ses collaborateurs et contribue à maintenir un niveau d'enseignement élevé.

Formation initiale et recherche

La formation initiale et la recherche tant au niveau projets, TFE et recherche :

La diffusion des résultats de recherche enrichit les contenus pédagogiques, maintient les formations à la pointe des connaissances et valorise les activités de recherche menées au sein de l'institution. Elle permet aux étudiants de découvrir les avancées dans leur domaine et aux enseignants d'actualiser leurs pratiques. Cette action renforce également le lien entre enseignement et recherche, caractéristique d'un enseignement supérieur de qualité. Orienter les Travaux de Fin d'Études (TFE) vers des problématiques de recherche élève le niveau académique des productions, développe l'esprit critique et la rigueur scientifique des étudiants, et contribue à alimenter les activités de recherche du département.

Créer des synergies entre le Centre de Recherche et de Formation (CEREF) et les formations initiales permet de nourrir l'enseignement par les pratiques et innovations développées en formation continue, d'identifier des besoins émergents du marché et de mutualiser les ressources pédagogiques. Ce lien enrichit l'offre globale de l'institution et favorise une culture de formation tout au long de la vie.

Les étudiants en alternance évoluent dans des contextes professionnels qui peuvent constituer des terrains de recherche riches. Créer ce lien permet de valoriser leur expérience pratique par une démarche réflexive et analytique, d'identifier des problématiques concrètes méritant

investigation, et de renforcer l'articulation entre théorie et pratique. Cette action contribue également à légitimer le parcours en alternance comme voie d'excellence académique.

Aide aux étudiants et enseignement en anglais

L'accent est mis sur les aides apportées aux étudiants et la plus-value de cours en anglais :

Le renforcement du Service d'Aide à la Réussite (SAR) est essentiel pour réduire les taux d'échec et d'abandon. Un accompagnement personnalisé et continu permet de détecter précocement les difficultés et d'apporter des réponses adaptées.

Les compétences rédactionnelles sont transversales et essentielles à la réussite académique (rapports de stage, TFE, examens écrits) comme professionnelle. Beaucoup d'étudiants présentent des lacunes dans ce domaine. Renforcer cette aide améliore la qualité des travaux produits, réduit les échecs liés à des difficultés d'expression écrite et prépare les étudiants aux exigences communicationnelles du monde professionnel.

La maîtrise de l'anglais professionnel est indispensable dans la plupart des secteurs techniques et industriels. Étendre l'enseignement en anglais prépare mieux les étudiants à évoluer dans des contextes internationaux, facilite l'accès à la documentation technique et scientifique en anglais, et améliore leur employabilité.

Attractivité et dynamique d'évolution

Certains points particuliers comme l'attractivité des formations en tensions ou l'anticipation de l'évolution de la population en alternance font l'objet d'une attention particulière.

Une communication clarifiée sur le contenu réel et les débouchés variés permettra d'attirer davantage de candidats, de corriger les perceptions erronées et d'assurer la pérennité de la formation.

Le développement durable est pris en compte : c'est un enjeu sociétal majeur qui concerne tous les secteurs professionnels. Intégrer ces préoccupations dans les formations répond aux attentes des étudiants, des employeurs et de la société. Cela renforce également l'image

responsable de l'institution, favorise l'innovation pédagogique et prépare les futurs professionnels à relever les défis environnementaux et sociaux de demain.

Démarche qualité institutionnelle

La Démarche Qualité départementale, en lien avec l'Institution, fait partie intégrante du plan d'action.

Poursuivre et planifier le travail d'analyse réflexive des programmes de formation avec le soutien du référent qualité du département en mobilisant les parties prenantes. Cette poursuite s'insère dans un processus structuré d'auto-évaluation, facilite la préparation aux évaluations externes et assure un suivi continu des actions d'amélioration. Cette structure est également attendue par les organismes d'accréditation et témoigne de la maturité de la démarche qualité.

Cela favorise une culture de l'amélioration continue. Cette pratique transforme la qualité d'une démarche ponctuelle en un réflexe managérial permanent.

L'ensemble des actions feront l'objet d'une priorisation.

Plan d'Actions Détailé

Axes stratégiques	Sections	Description	Résultat attendu	Échéances	Responsable	Indicateurs	Remarques
1. L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANT·E·S							
1.1 Préparer l'accueil de nos futurs étudiant·e·s							
1.1.2 Attractivité de l'offre de formation	Formations en tension (électronique, domotique)	Accroître l'attractivité des formations en tension au travers d'actions de communication / promotion	Formation attractive	CT	Direction MDP, référent Comm	Augmentation du nombre d'inscrits et meilleure perception de la formation	
1.1.2 Attractivité de l'offre de formation	Automobile	Organiser des stages d'orientation en B2 – poursuite d'étude pour le Bac Automobile afin de favoriser la guidance du choix de dernière année - Proposer, sur base volontaire, des stages (avec convention)	Stages sur base volontaire	CT	Responsable stages	Meilleure orientation des étudiants et réduction des réorientations tardives	

1.1.2 Attractivité de l'offre de formation	Alternance	Anticiper l'évolution de population en alternance	Appel à candidature pour réserve de superviseurs	CT	Direction - Coordinatio n - référent RH	Appel à candidature lancé en externe	
1.2 Garantir des apprentissages de qualité							
1.2.2 Pilotage des programmes - Pertinence	Tous	Organiser des moments de collaboration ou de rencontres entre le monde professionnel et le monde académique	Moments de concertations organisés et planifiés	Récurren ce annuelle	Coordinatio ns	Planification – mise horaire, nombre d'entreprises contactées / présentes	À renforcer pour électronique
1.2.2 Pilotage des programmes - Pertinence	Tous	Formaliser la collecte d'informations et les retours des milieux professionnels sur les formations	Retours formalisés	Récurren ce annuelle	Coordinatio ns	Processus structuré de recueil et d'analyse des besoins du terrain	
1.2.2 Pilotage des programmes - Pertinence	Tous	Poursuivre l'enseignement en anglais et l'étendre à d'autres UE	Anglais dispensé dans plusieurs UE	MT	Direction - Coordinatio n - MDP	Amélioration des compétences linguistiques et ouverture internationale	Bonne pratique de l'électronique à étendre aux autres sections

1.2.4 Pilotage des programmes - Efficacité	Tous	Remobiliser les pratiques d'évaluation des enseignements par les étudiants pour chaque UE	Temps dédié au feed-back en fin de chaque AA	CT	Directions – coordos	Nombre de personnes qui aborde ce point lors de l'entretien de fonctionnement	Lien avec entretien de fonctionnement
1.2.6 Actualisations des programmes	Tous	Organiser des moments de collaboration ou de rencontres entre le monde professionnel et le monde académique	Moments de concertations organisés et planifiés	Récurrente annuelle	Coordinations	Planification – mise horaire, nombre d'entreprises contactées / présentes	À renforcer pour électronique
1.3 Accompagner la réussite et l'épanouissement de nos étudiant·e·s							
1.3.3 Aide à la réussite et inclusion	Tous	Renforcer les activités des SAR pour assurer la continuité du suivi des étudiants en difficulté : Redynamiser les Services d'Aide à la Réussite (SAR)	Suivi régulier des séances SAR (mises dans le PAE) et suivi de progression	Récurrente annuelle	SAE – CAR - mission relais CAR	Mise à l'horaire des services SAE / CAR ; Augmentation du taux de fréquentation des SAR	Pour alternance : demande avoir quelqu'un de spécialisé

1.3.3 Aide à la réussite et inclusion	Tous	Renforcer l'accompagnement rédactionnel via le parcours "Écrire à la HELHa"	Fiche ECTS de l'AA avec lien établi	Récur rence annuelle	Enseignants	Fiche ECTS avec référence "Écrire à la HELHa"	
---------------------------------------	------	---	-------------------------------------	----------------------	-------------	---	--

1.4 Préparer nos étudiant·e·s à la réalité professionnelle

1.4.1 Développement de l'identité professionnelle	Tous	Formaliser les retours et avis des MSE sur les formations	Retour des jeunes diplômés et des plus anciens	Récur rence annuelle	MDP	Voir bonne pratique des MAGA / MAGP et ingénieurs	
1.4.1 Développement de l'identité professionnelle	Alternance	Formaliser les avis et retours des MSE sur les formations et les compétences des alternants, amélioration continue de l'alternance	Observatoire des métiers : retour des jeunes diplômés	Récur rence annuelle	MDP	Observatoire des métiers : retour des jeunes diplômés (MAGA MAGP et ingénieurs)	
1.4.1 Développement de l'identité professionnelle	MAGP	Veiller à ce que les entreprises qui accueillent des étudiants en alternance assurent une formation au niveau d'études	Adéquation entre entreprises accueillantes et niveau MAGP	CT	Coordinatio ns - MDP - Entreprises	Évaluation par compétences	Régulation si évaluation par compétences

<p style="text-align: center;">1.5 Accompagner nos diplômés dans leur vie active</p>							
1.5.2 Contact avec les anciens	Tous	Dynamiser le réseau d'anciens (Alumni) et les impliquer dans la promotion des formations	DB actualisée des anciens et interactions	CT (DB) et MT pour implication formalisée	MDP	Réseau Alumni actif contribuant au recrutement et à l'identité professionnelle	Alternance : pas de sentiment d'appartenance : à créer
<p style="text-align: center;">2. L'ACCOMPAGNEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL</p>							
<p style="text-align: center;">2.1 Politique de gestion des ressources humaines</p>							
2.1.4 Promotion et accompagnement tout au long de la carrière	Tous	Remobiliser les pratiques d'évaluation des enseignements par les étudiants pour chaque UE	Temps dédié au feed-back en fin de chaque AA	CT	Directions – coordos	Nombre de personnes qui aborde ce point lors de l'entretien de fonctionnement	Lien avec pilotage des programmes
<p style="text-align: center;">2.2 Développement des compétences</p>							
2.2.1 Concertation	Tous	Formaliser la collecte d'informations et les retours des milieux professionnels sur les formations	Retours formalisés	Réurrence annuelle	Coordinations	Processus structuré de recueil et d'analyse des besoins du terrain	

2.2.1 Concertation	Tous	Favoriser le travail collaboratif entre les membres du personnel pédagogique en aménageant des moments de concertation en section	Moments de concertation planifiés	Réurrence annuelle	Coordos - MDP	Réunions planifiées à l'horaire - Thèmes pointés - PV et suivi	
2.2.1 Concertation	Tous	Évaluer par compétences : Former les enseignants à l'évaluation par compétences et aux épreuves intégrées	Moments de concertation planifiés	Réurrence annuelle MT	MDP - CAP	Généralisation de l'évaluation par compétences dans le cluster	
2.2.2 Mutualisation des bonnes pratiques	Tous	Évaluer par compétences : Former les enseignants à l'évaluation par compétences et aux épreuves intégrées	Moments de concertation planifiés	Réurrence annuelle MT	MDP - CAP	Généralisation de l'évaluation par compétences dans le cluster	

2.3.1 Soutien à la formation du personnel enseignant	Tous	Soutenir la diversification des modes et des formes de pratiques évaluatives ainsi que leur partage	Cadastre des modes et formes d'évaluation	CT	MDP	Fiches ECTS avec modalités d'évaluation	
2.3.1 Soutien à la formation du personnel enseignant	Tous	Évaluer les besoins de formations : Réaliser une évaluation systématique des besoins de formation des enseignants	Systématisation du relevé des besoins de formations	Récurrente annuelle	DAE accompagné par référent RH	Plan de formation adapté aux besoins réels	
3. GOUVERNANCE, DÉVELOPPEMENT ET RAYONNEMENT INSTITUTIONNEL							
3.2 Management des processus institutionnels							
3.2.2 Pilotage et maîtrise de programmes de cours	Tous	Poursuivre et planifier le travail d'analyse réflexive des programmes de formation avec le soutien du référent qualité départemental	Suivi du plan d'actions	Récurrente annuelle	Direction - MDP - Référent qualité	Suivi structuré des recommandations et du plan d'action	

5.3.3 Interdisciplinari té des thématisques de recherche	Tous	Relayer les résultats de la recherche auprès des enseignants	Lien entre formation initiale et recherche	CT MDP Journée annuelle CeREFda y	Ceref - MDP	Journée planifiée pour MDP – posters actualisés	
5.3.3 Interdisciplinari té des thématisques de recherche	Tous sauf MAGP	Relayer les résultats de la recherche auprès des étudiants	Lien entre formation initiale et recherche	MT pour étudiants	MDP	Invitation des étudiants au CeREFDay et retour systématique post CeREFDay	
5.3.3 Interdisciplinari té des thématisques de recherche	MAGP	Créer un lien plus important entre les étudiants en alternance et la recherche	Module de cours alternance / CEREF	CT	Ceref - MDP MAGP	Module de cours 100% dédié au CEREF	
5.3.3 Interdisciplinari té des thématisques de recherche	Tous	Encourager les porteurs de projets et/ou TFE à s'orienter vers des problématiques de recherche	Lien entre stages - TFE - Projets et recherche	CT	Responsabl es stages / TFE / projets - MDP	Nombre de projets en relation avec la recherche	

5.3.3 Interdisciplinari té des thématisques de recherche	Tous	Renforcer le lien entre CEREF et Formation : Renforcer le lien entre le CeREF et les formations du cluster EM	Lien entre formation initiale et recherche	CT	Ceref - MDP	Enrichissement mutuel : recherche nourrit la formation, étudiants alimentent la recherche	
--	------	---	---	----	-------------	--	--

Table 1: Plan d'Actions du Cluster EMC - HELHa

Légende

Abréviations et termes utilisés :

- **CT** : Court Terme (1 à 2 ans)
- **MT** : Moyen Terme (3 ans)
- **MDP** : Responsable de Département/Coordination
- **SAR** : Services d'Aide à la Réussite
- **SAE** : Services d'Aide aux Étudiants
- **CAR** : Centre d'Aide à la Réussite
- **PAE** : Plan d'Aide aux Étudiants
- **ECTS** : European Credit Transfer System (système de crédits européens)
- **UE** : Unité d'Enseignement
- **AA** : Acquis d'Apprentissage

- **TFE** : Travaux de Fin d'Études
- **CEREF** : Centre de Recherche et de Formation
- **MSE** : Maîtres de Stage/Entreprise
- **MAGP** : Master en Gestion de Production
- **MAGA** : Master en Gestion Administrative
- **LOIQ** : Cellule Qualité de la HELHa
- **AEQES** : Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur
- **CAP** : Centre d'Appui Pédagogique