

PLAN D'ACTION DEPARTEMENT BIOMEDICAL

Axe 1 = Maintenir la visibilité et l'attractivité du programme

Le département Biomédical de la Haute Ecole Charlemagne organisant une seule formation, qui plus est organisée par deux autres Hautes Ecoles à Liège, veille à maintenir un certain niveau de visibilité, tant en interne qu'en externe.

Objectifs	Indicateurs	Echéance	Résultats attendus	Description des actions	Qui ?	Statut
1.1 Assurer et promouvoir une identité de section	Taux de connaissance des différents services de la HECh par les étudiants et sentiment d'appartenance	Rentrée académique tous les ans	Amélioration de la connaissance de l'institution par les étudiants	Organiser un accueil convivial avec rencontre des étudiants des 3 blocs	Directrice adjointe	Continu
		Q1 tous les ans	Amélioration du sentiment d'appartenance	Réaliser un vêtement et/ou des objets au logo de la section	Directrice adjointe + service comm.	Continu
		Rentrée académique tous les ans	Amélioration du sentiment d'appartenance	Créer des canevas aux couleurs du département pour différents documents (ppt, page de garde, examens...)	Coordination qualité	Continu
1.2 Améliorer la visibilité de la section	Nombre de candidatures reçues par rapport à l'année précédente, nombre de visiteurs aux JPO et journées immersion, nombre d'abonnés aux différents réseaux sociaux	Toute l'année, chaque année	Amélioration de la visibilité externe	Poursuivre et renforcer les collaborations entre le département et le service comm. de la HE	Directrice adjointe, responsable réseaux sociaux, responsable site	Continu
		Q2 tous les ans	Maintien de l'attractivité de la formation	Actualiser et enrichir le contenu du site internet et des dépliants d'information dédiés à la section	Directrice adjointe + responsable site internet + service comm.	Continu
		Toute l'année, chaque année	Maintien de l'attractivité de la formation	Alimenter les réseaux sociaux en contenu illustrant la vie de la section	Responsable réseaux sociaux	Continu
		Juin tous les ans	Amélioration de la visibilité externe	Réaliser une campagne publicitaire estivale	Directrice adjointe + service comm.	Continu
1.3 Promouvoir la formation de TLM	Nombre d'abandons, conformité de la formation aux attentes des apprenants pour ce qui concerne le métier de TLM	Fin 2025	Amélioration de la réflexion sur le choix de formation	Réaliser et diffuser des capsules vidéo faisant intervenir des jeunes diplômés et des TLM sur le terrain depuis plusieurs années.	Equipe pédagogique	En cours
		Q1 2021-2022	Amélioration de la réflexion sur le choix de formation	Réaliser une représentation graphique des débouchés	Directrice adjointe	Fait (ponctuel)
		Q2 tous les ans	Amélioration de la réflexion sur le choix de formation	Proposer des activités scientifiques permettant de présenter les différentes disciplines du métier de TLM aux établissements du secondaire	Equipe pédagogique	Continu

Axe 2 = Assurer la pertinence de la formation et son adéquation avec les attentes du monde professionnel

Une formation pertinente est cruciale pour permettre aux étudiants d'acquérir des compétences directement applicables dans leur carrière. Pour nous, la qualité de nos diplômés repose sur leur employabilité et l'adéquation de notre formation avec les attentes des employeurs. Cette adéquation facilite également les partenariats et les stages.

Objectifs	Indicateurs	Echéance	Résultats attendus	Description des actions	Qui?	Statut
2.1 Assurer une veille technologique et adapter les contenus de la formation à l'évolution des métiers	Délais d'autonomisation des diplômés. Evolution de la grille de formation et du contenu des AA, version du profil de compétences	Rentrée académique tous les ans	Diminution du délai d'autonomisation des diplômés à l'emploi	Actualiser le contenu des TP (culture, MS, blot, ELISA, clonage...) et mise en œuvre de la virtualisation pour les manipulations nécessitant du matériel coûteux	Equipe pédagogique	Continu
		Q1 tous les ans	Diminution du délai d'autonomisation des diplômés à l'emploi	Acquérir du matériel plus adapté aux techniques modernes	Direction	Continu
		Toute l'année, chaque année	Mise à jour des connaissances et compétences de l'équipe pédagogique	Sonder annuellement l'équipe sur les besoins de formations et lister et diffuser celles qui pourraient être utiles	Directrice adjointe, professeurs invités et secrétariat	Continu
		Q2 dès modification d'un texte de loi	Grille et contenus de formation respectant les prescrits légaux	Adapter la formation (grille et contenus) en fonction des modifications apportées aux textes de loi régissant la profession	Directrice adjointe	Continu
		Rentrée académique tous les ans	Augmentation du nombre de banques de données utilisables	Collaborer avec les laboratoires pour développer des études de cas spécifiques et des banques d'images, d'échantillons pathologiques, de résultats d'analyses...	Equipe pédagogique	Continu
		Fin 2025	Amélioration de la triple concordance en lien direct avec le profil de compétences	Créer un profil de compétences opérationnel conforme au référentiel mais plus détaillé et précis	Directrice adjointe + équipe pédagogique	En cours
2.2 Impliquer les professionnels dans la réflexion sur les compétences et les contenus	Charges d'enseignement attribuées à des experts, nombre de professionnels ayant participé à des réunions et groupes de travail	Echéance des différentes réunions de travail organisées	Proposition d'activités d'apprentissages à jour au regard de la profession	Continuer à octroyer des charges d'enseignement aux professeurs invités responsables de laboratoires médicaux et les inviter aux différentes réunions	Direction et directrice adjointe	Continu
		Q1 tous les 2 ans	Collecte de recommandations et/ou validation de contenu	Organiser des réunions de travail avec des représentants du monde professionnel, notamment des TLM, à l'occasion d'un Job Day	Directrice adjointe, coordination stages, équipe pédagogique	Continu
		Q1 tous les ans	Amélioration de l'appropriation du référentiel de compétence par les étudiants	Mieux communiquer sur le référentiel de compétences	Directrice adjointe + coordination stages	Continu
		Q2 tous les 3 ans	Collecte de recommandations et/ou validation de contenu	Réaliser des enquêtes adressées au monde professionnel (diplômés, employeur, maîtres de stage)	Coordination qualité	Continu
2.3 Développer la professionnalisation par des apprentissages extra-muros	Taux de satisfaction des participants aux activités, nombre d'activités extra-muros	Toute l'année, chaque année	Amélioration de la conception du métier chez les apprenants	Organiser davantage de visites pour présenter les différentes réalités professionnelles	Equipe pédagogique	Continu
		Q1 tous les ans	Amélioration de la conception du métier chez les apprenants	Organiser annuellement une demi-journée "Une formation, un diplôme et ensuite ?" : module de présentation des différentes facettes du métier par des diplômés issus de plusieurs domaines professionnels et des possibilités de	Coordination SAR	Continu
		Toute l'année, chaque année	Augmentation de la taille de la base de données diplômés	Alimenter une base de données/contacts pour assurer le suivi des diplômés	Secrétariat	Continu
		Toute l'année, chaque année	Augmentation de la taille de la base de données employeurs-maîtres de stage	Alimenter une base de données/contacts employeurs et maîtres de stage	Secrétariat	Continu

Axe 3 = Assurer la cohérence du programme et implémenter des méthodes d'apprentissage centrées sur l'apprenant

Pour améliorer la réussite des étudiants, il est important de mettre en place des méthodes d'apprentissage centrées sur eux et de s'assurer de la cohérence du programme. Cela devrait permettre d'adapter la formation aux besoins individuels des apprenants, de développer des compétences pratiques plus efficacement et de réduire le taux d'abandon de la formation.

Objectifs	Indicateurs	Echéance	Résultats attendus	Description des actions	Qui?	Statut
3.1 Evaluation du cursus	Nombre d'abandons	A chaque abandon	Détermination des causes d'abandon pour y remédier	Soumettre des questionnaires aux étudiants qui abandonnent pour déterminer les causes d'abandon	Coordination qualité + secrétariat	Continu
3.2 Développer davantage une approche par compétences et capacités	Nombre de grilles d'évaluation basées sur des critères de compétences utilisées dans les différentes AA ?	Rentrée académique tous les ans	Amélioration du lien entre les AA et le référentiel de compétences	S'assurer que les liens entre les acquis d'apprentissages visés et les compétences du référentiel sont bien établis dans les engagements pédagogiques	Equipe pédagogique + Directrice adjointe	Continu
		Fin 2025	Elaboration d'un ensemble d'indicateurs permettant de vérifier la triple concordance	Etablir formellement le lien entre les évaluations, les objectifs généraux de la formation et les acquis	Equipe pédagogique	En cours
3.3 Développer des méthodes pédagogiques plus actives	Volume d'évaluations formatives, nombre de dispositifs pédagogiques actifs dont l'e-learning	Rentrée académique tous les ans	Accroissement de l'usage de méthodes pédagogiques actives et systématisation de l'évaluation formative	Utiliser les plateformes de la Haute Ecole pour développer des initiatives pédagogiques moins transmissives (classe inversée, e-learning...) et systématiser progressivement l'évaluation formative	Equipe pédagogique	Continu
		Q2 tous les ans	Diagnostic pédagogique du déroulement du stage	Mettre en place une auto-évaluation et une évaluation formative dans les activités d'apprentissage	Coordination stage	Continu