



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

RAPPORT D'ÉVALUATION INITIALE

Cluster Soins infirmiers-Sagefemme

Bachelier infirmier responsable de
soins généraux

Centre de formation pour les secteurs
infirmier et de santé de l'acn (CPSI)

Fabien LAFAY
Samantha ALBERT
Johan CORIJN
Jérôme WAGON

08 juillet 2024

Table des matières

Table des matières.....	2
Contexte de l'évaluation.....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué.....	5
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.....	7
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme.....	8
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	8
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	10
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme.....	10
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	11
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme.....	12
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme.....	12
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	12
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	13
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	13
RECOMMANDATIONS.....	14
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme.....	15
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)...	15
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC).....	15
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants.....	16
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	16
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue.....	18
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation.....	18
Dimension 5.2 : Analyse SWOT.....	18
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi.....	18
Conclusion.....	20
Droit de réponse de l'établissement.....	21

Soins infirmiers-Sagefemme : Centre de formation pour les soins infirmiers et de santé de l'acn

Contexte de l'évaluation

Le 18 janvier 2016, la directive européenne 2013/55/EU relative, entre autres, à la formation infirmière est entrée en vigueur. Cela a eu pour conséquence le passage du bachelier soins infirmiers de 180 ECTS au bachelier infirmier responsable de soins généraux de 240 ECTS. Suite à cette modification importante du programme, le comité de gestion de l'agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement (AEQES) a décidé de mener de nouvelles évaluations initiales pour ce bachelier.

L'AEQES a donc procédé en 2023-2024 à l'évaluation du bachelier infirmier responsable de soins généraux. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 11 et 12 décembre 2023 au CPSI accompagnés par un membre de la cellule exécutive.

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 trois représentantes des autorités académiques, dix-sept membres du personnel, 11 étudiants, trois diplômés et trois représentants 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 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 comité¹

- Fabien Lafay, expert éducation et président du comité
- Samantha Albert, experte étudiante
- Johan Corijn, expert pair
- Jérôme Wagon, expert de la profession

¹ 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

- Public spécifique national et étranger (richesse des points de vue)
- Enseignement en effectif réduit qui permet entraide et collaboration
- Apprenants adultes avec souvent une première expérience professionnelle
- Modularité des enseignements et des rythmes d'apprentissage
- Disponibilité et écoute de la direction et du personnel envers les étudiants
- Nombreux évènements « qualité »
- Ancrage fort de la démarche en soins infirmiers tout au long de la formation

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Montant des droits d'inscription élevé
- Charge de travail importante à certains moments de l'année pour les étudiants avec charge de famille et/ou de travail
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- Horaires d'ouverture de l'établissement trop restreints ce qui peut freiner l'instauration d'un esprit de communauté
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- Personnel en temps partiel pas toujours impliqué dans la vie de l'établissement
- Absence formelle d'un service d'aide à la réussite

OPPORTUNITÉS

- Public motivé et volontaire
- Bonne réception des partenaires professionnels sur ces profils d'étudiants
- Alumni satisfaits de leur formation
- Fort potentiel en matière de collaboration avec des partenaires professionnels

MENACES

- Précarité de la population étudiante concernée
- Abandons dus à la rudesse du métier
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- Terrains de stage parfois peu réceptifs à la démarche en soins infirmiers

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Poursuivre la dynamique en cours pour faire du CPSI un lieu de formation qui soit également un lieu de vie (salle de pratique, espace de coworking). [Droit de réponse de l'établissement](#)
- 2 Mettre en place un service d'aide à la réussite.
- 3 Communiquer sur l'importance des EEE auprès des enseignants.
- 4 Inclure les partenaires extrahospitaliers dans les moments d'échanges autour des stages, du programme, etc.
- 5 Veiller à la mise en place d'une approche par compétences pour le cours de pharmacologie.
- 6 Formaliser des moments de rencontre entre enseignants d'une même UE.
- 7 Pérenniser les évènements qualité afin de toucher de plus en plus d'étudiants et d'enseignants.
- 8 Maintenir les possibilités d'étalement du paiement des droits d'inscription.

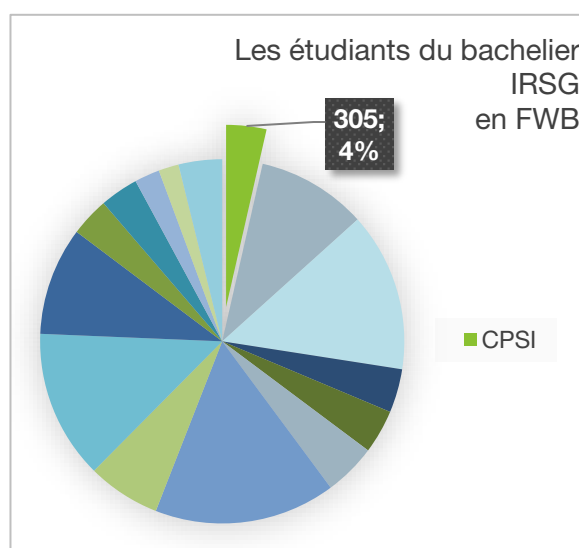
Présentation de l'établissement et du programme évalué

Le CPSI, Centre de formation pour les secteurs infirmier et de santé, relève de l'enseignement supérieur de promotion sociale (EPS) subventionné par la Communauté française (CF). Il fait partie du réseau d'enseignement libre. Il se situe sur le site de l'université catholique de Louvain (UCL), avenue Hippocrate 91 à 1200 Bruxelles. Le CPSI coordonne depuis 1997-98 le bachelier en soins infirmiers (BSI). En 2003, le CPSI organise pour la première fois le bachelier en soins infirmiers pour les titulaires du brevet d'infirmier hospitalier (dénommé également « passerelle »).

En parallèle de ce bachelier, l'établissement organise des formations en lien avec le secteur de la santé et ne relevant pas de l'enseignement supérieur.

En 2021-2022, le bachelier IRSG, objet du présent rapport, représentait 305 étudiants.

Le nombre d'étudiants inscrits au CPSI dans le bachelier infirmier responsable de soins généraux représentait 4% de la population étudiante concernée par l'évaluation IRSG de la population étudiante en FWB (total de 8.541² étudiants).



² Source : base de données SATURN et dossiers d'avancement des établissements, année de référence : 2021-2022.

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 CPSI a une histoire et aujourd'hui une solide expérience sur les formations de santé remontant à 1980. La gouvernance est officiellement engagée dans une dynamique active de suivi des étudiants, de l'évolution du diplôme et revendique un souci de bien-être des étudiants et personnel.
- 2 Suite à la réforme du bachelier IRSG la gouvernance a mis en place un nouveau plan stratégique sur six axes découpés en axes étudiants, axes gouvernances et axe institutionnel.
- 3 Actuellement la gouvernance a étudié et étudie une possibilité de rapprochement avec une haute école pour pouvoir, entre autres, mutualiser certains besoins, ouvrir de nouveaux champs de formation ou de recherche.
- 4 Financièrement, l'établissement se pose les questions d'atteindre une certaine masse critique et d'aboutir à une réelle rentabilité. Il a constaté avoir été peu impacté par la baisse du nombre d'étudiants en bacheliers IRSG contrairement à d'autres structures. Cette moindre baisse serait due aux profils des étudiants issus de promotion sociale et au fait que le CPSI soit le seul établissement de promotion sociale à proposer cette formation à Bruxelles.
- 5 La gouvernance est attentive aux évolutions et aux modifications règlementaires et situationnelles tant pour les étudiants entrants que pour le métier, tant pour les spécificités et spécialités du métier que pour le paysage des soins infirmiers et ce, quelle que soit l'origine de la formation des futures professionnelles. En effet, le bachelier IRSG est dispensé pour une grande variété de profils étudiants par une diversité d'établissements ayant leurs propres modes de fonctionnement. Au CPSI, les étudiants de promotion sociale ont ainsi des parcours particuliers auxquels l'établissement s'adapte.
- 6 La gouvernance de l'établissement est organisée via plusieurs instances :
 - a. Le conseil d'administration (CA) : composé de dix membres, il est en charge des choix stratégiques de l'établissement. La direction est invitée lorsque le CA se réunit.
 - b. La cellule de pilotage (CEPIL) : composée des membres du CA, de la coordinatrice qualité, d'enseignants, de la direction et de la direction adjointe. Elle se réunit une fois par mois et assure le déploiement du plan stratégique.
 - c. Le comité qualité (COQUAL) : composé de la coordinatrice qualité, d'étudiants, d'enseignants, de membres de l'équipe administrative, de la direction adjointe et, selon les thèmes abordés, de personnes en charge de certains projets. Le COQUAL se réunit plusieurs fois par an et a pour mission l'opérationnalisation du plan d'action. C'est via cette instance que les étudiants et les enseignants peuvent être impliqués dans les prises de décision. Le comité note que la présence de ces deux parties prenantes n'est pas liée à des mandats spécifiques : une invitation est envoyée à tous les étudiants (et pas seulement aux délégués) et enseignants un mois avant la

tenue du COQUAL et les personnes qui le souhaitent y participent. Cela permet à chacun d'y assister selon les sujets prévus à l'ordre du jour et une transparence dans les discussions.

Le CPSI est un établissement de petite taille, mais a pris le temps de mettre en place un système de gouvernance clair et structuré où les missions des différents organes sont bien définies.

- 7 En parallèle à ces trois instances, deux groupes de travail (GT) sont également à l'œuvre au sein de l'établissement :
 - a. Le GT coordination opérationnelle : piloté par le secrétariat de direction, il est composé de membres de l'équipe administrative, de la coordinatrice qualité et, selon les sujets abordés, de personnes en charge de tâches spécifiques. Il veille au bon déroulement des processus administratifs (suivi/modification d'horaires, gestion des examens, actualisation des supports administratifs, etc.).
 - b. Le GT communication : composé du responsable communication, de la coordinatrice qualité, de deux membres de l'équipe administrative, d'un étudiant (selon les sujets abordés) et de la direction, il se réunit une fois par mois et met en place des actions de communication interne et externe.
- 8 Le comité souligne le travail de réflexion mené sur le rôle des délégués étudiants et sur la possible intégration d'étudiants au CEPIL.

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

- 9 La CPSI a recruté un personnel à mi-temps pour prendre en charge la question de la qualité. La coordinatrice, la qualité est présente dans plusieurs instances : CEPIL, COQUAL, GT opérationnel et GT communication.
- 10 Ces instances travaillent en concertation avec un représentant de chaque conseil au sein des autres conseils. Cela garantit une bonne circulation de l'information et notamment « l'information-qualité » puisque la coordinatrice qualité est présente dans le CEPIL, le COQUAL et les groupes de travail.
- 11 Le CPSI montre le souhait d'instaurer une culture de la qualité illustrée par plusieurs événements : journée de la qualité, mois de la qualité et semaine de la qualité, notamment. Dans ce cadre, tous les étudiants ont été sollicités pour participer à des ateliers thématiques (mobilité internationale, service inclusion, etc.). Ces moments permettent de communiquer directement des informations vers les étudiants qui y sont plus réceptifs que lorsque cela se fait par mail.
- 12 Les délégués étudiants sont aussi sensibilisés à cette approche qualité. Comme dit précédemment, des étudiants font également partie du COQUAL.
- 13 La démarche qualité a aussi révélé certains intérêts indirects comme amener certaines personnes à travailler ensemble et modifier certaines habitudes. Il a ainsi été relevé une démarche positive dans une approche « familiale » se répercutant sur la qualité par des échanges plus fréquents avec les étudiants. Depuis trois-quatre ans, la démarche initiée est plus remarquée par les équipes, spécialement depuis l'arrivée de la personne en charge de la qualité.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 14 Le CPSI est représenté au sein du Conseil général de l'enseignement de promotion sociale. Par ailleurs, la direction adjointe a été chargée par ce conseil, de la révision des dossiers pédagogiques pour le secteur paramédical. L'établissement a donc suivi de près le processus de révision du bachelier en 2016.
- 15 L'établissement suit une politique d'adaptation des études aux contraintes des étudiants de promotion sociale.
- 16 Des journées de réflexion sont organisées dans l'année pour discuter des problématiques de la profession.
- 17 Récemment, l'établissement a mis en place un système d'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE). Lors du dernier cours d'une UE, la coordinatrice qualité se rend en classe et invite les étudiants à compléter, de façon anonyme, un questionnaire via un QR Code afin de donner leurs retours. La coordinatrice qualité réceptionne les résultats et dresse un compte-rendu qui est ensuite disponible sur *Moodle* à l'attention des enseignants. Il est à noter que si des remarques concernent directement un enseignant ou un cours en particulier, la coordinatrice qualité en informe la direction afin qu'elle puisse faire un retour direct et confidentiel à la personne concernée.
- 18 Malgré le fait que ce questionnaire ait été travaillé en COQUAL (et donc avec une participation étudiante) et la rédaction d'un document expliquant la démarche, le taux de participation reste peu élevé. Par ailleurs, certains professeurs avaient déjà pour habitude de récolter des retours étudiants sur leur cours via un questionnaire papier qui leur était personnel avant la mise en place officielle des EEE. Deux systèmes de récoltes coexistent donc ce qui peut éventuellement amener un sentiment de redondance.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 19 Le CPSI possède un responsable communication à mi-temps. Son rôle est de tenir au courant les collègues et enseignants de la vie de l'établissement. Il travaille aussi avec une personne en charge du marketing.
- 20 En janvier 2023, le GT communication a défini une stratégie de communication. Celle-ci détermine notamment la ligne éditoriale à suivre et les objectifs visés par la communication interne et externe. Elle reprend également les moyens disponibles pour évaluer l'efficacité des actions de communications (*Google Analytics*, statistiques *Facebook*, etc.). Le comité note d'ailleurs qu'un rapport d'évaluation des actions de communication de l'année 21-22 a été rédigé.
- 21 Il existe des supports variés (*Moodle*, boîte mail, etc.) ainsi que de nombreuses actions de communication (rentrée académique, *Summer party*, événements bien-être par ateliers, événements qualité, symposiums auxquels les étudiants peuvent participer, etc.).

Cette variété d'actions de communications de nature diverse est intéressante et permet ainsi de faire participer un plus grand nombre d'étudiants en proposant des portes d'entrée différentes. Des personnes différentes ne seront pas par nature intéressées par les mêmes choses. Le comité attire l'attention de l'établissement sur les risques liés à la multiplication de telles actions (épuisement des personnes en

charge, résultats effectifs ou non, etc.). Le CPSI est une petite structure, il faut veiller à ne pas surcharger les personnels dans de multiples activités. Dans ce cadre, le comité souligne l'importance de réaliser des rapports d'évaluation des actions de communication.

RECOMMANDATIONS

- 1 Réfléchir à l'implication des étudiants au sein du CEPIL.
- 2 Poursuivre le développement des événements qualité et les pérenniser.
- 3 Évaluer l'impact des différents événements pour s'assurer de leur maintien, notamment via la rédaction de rapports d'évaluation par le GT communication.
- 4 Poursuivre la formalisation des processus qualité.
- 5 Communiquer sur l'importance des EEE auprès des enseignants afin de ne pas multiplier les dispositifs qui peuvent créer un sentiment de redondance chez la population étudiante.

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 Comme expliqué précédemment, l'établissement a pu suivre de près la révision des dossiers pédagogiques du bachelier via l'implication de la direction adjointe dans le Conseil général. Cette dernière a été une personne-ressource dans l'adaptation du programme.
- 2 Les enseignants experts du CPSI sont remarqués pour leurs activités professionnelles et la richesse de leurs savoir et pratiques pour l'enseignement. Ce qui facilite les liens entre les enseignements et la pratique. Certaines s'impliquent dans des formations, colloques et travaux de recherche bien qu'il s'agisse d'une minorité et que les étudiants ne soient pas impliqués.
- 3 Le CPSI a une politique d'ouverture vers les stages et formation à l'étranger. En 2016, le CPSI est devenu le premier établissement de promotion sociale à obtenir la Charte Erasmus+ (renouvelé en 2020). Si le covid a mis un frein à ces projets pendant plusieurs années, l'établissement souhaite les relancer notamment via le recrutement d'une personne qui sera chargée de la gestion administrative de ces programmes d'échanges.
- 4 Toutefois, vu la spécificité de son public étudiant (plus âgé, à l'emploi, avec charge de famille), l'établissement privilégie des programmes de mobilité courts (deux à trois semaines) dans différents pays (États-Unis, Tanzanie, Costa Rica). Or, le coût vers des destinations aussi lointaines est un frein pour la majorité des étudiants inscrits au CPSI.
- 5 L'établissement fait un point annuel avec les partenaires professionnels accueillant les étudiants en stage. Si ce moment a principalement pour objectif d'échanger sur les besoins en place de stage, l'organisation pratique, les objectifs, etc., il peut aussi permettre à une institution de faire remonter un besoin du terrain concernant la formation. Le comité regrette qu'un seul partenaire professionnel était présent lors de la visite d'évaluation, le plus proche géographiquement. Car ceci n'a pas permis d'expertiser les liens entre le CPSI et les partenaires professionnels, notamment extrahospitaliers, leur implication dans le programme, l'insertion professionnelle, etc.
- 6 La procédure de valorisation des acquis (VA) est consultable sur le site internet de l'établissement. La personne en charge des VA doit faire un premier tri dans les nombreuses demandes car certains futurs étudiants pensent avoir besoin d'une VA alors que cela n'est pas forcément le cas (étudiant ayant commencé le bachelier dans un autre établissement de promotion sociale ou étudiant disposant du brevet d'infirmier hospitalier et qui peut automatiquement bénéficier de la passerelle). Au total, le référent VA traite entre 4 et 6 demandes par an. Néanmoins, ce travail étant chronophage, l'établissement a décidé de faire payer toute demande de valorisation à hauteur de 250€. Ce montant peut représenter un frein pour certains étudiants.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 7 Le comité relève plusieurs bons éléments de communication externe. L'établissement possède un site internet doté d'une très bonne ergonomie. Les informations présentes sont claires, logiques à trouver et accessibles. Sont notamment bien présentés les droits d'inscription et certaines spécificités de la promotion sociale.
- 8 Des vidéos présentant des profils d'étudiants de promotion sociale témoignant de leur quotidien permettent aux tiers de se faire une idée de la particularité de la formation grâce à *Youtube*. Le CPSI possède ainsi sa propre chaîne *Youtube* pour présenter des projets, des séjours et différents enseignants.
- 9 Des symposiums, accessibles aux extérieurs, sont organisés chaque année pour permettre la compréhension de nouveaux enjeux ou avoir une analyse réflexive de certaines pratiques.
- 10 Le CPSI travaille sur sa visibilité en employant notamment une personne sur les questions de marketing et participe à des salons et séances d'informations. Un projet d'étudiants ambassadeurs est à l'étude.
- 11 Vu les particularités des étudiants de promotion sociale, il s'avère difficile de constituer un réseau d' alumni. Néanmoins, l'établissement organisant plusieurs formations courtes à destination des professionnels du monde de la santé, il serait intéressant pour l'établissement de garder contact avec ses diplômés.

RECOMMANDATIONS

- 1 Travailler sur la question d'un réseau d' alumni.
- 2 Réfléchir à la participation possible des étudiants dans des projets de recherche.
- 3 Veiller à une possible démocratisation des séjours à l'étranger pour une plus grande part des étudiants et également communiquer le plus tôt possible sur les possibilités de mobilité afin de permettre aux étudiants intéressés de s'y préparer au mieux d'un point de vue logistique et financier.
- 4 Mettre en place le profil et statut des étudiants ambassadeurs.
- 6 Inclure les partenaires professionnels représentant le monde extrahospitalier dans les réunions et échanges.

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 Les acquis d'apprentissage et les méthodes d'évaluation sont systématiquement présentés par chaque enseignant en début de cours et sont disponibles en ligne pour les étudiants. Néanmoins, un rappel oral aux étudiants pourrait être utile quelque temps avant l'évaluation.
- 2 Ils sont en outre discutés chaque année au cours d'une réunion avec les enseignants présents. Des réunions bilans sont aussi organisées avec les partenaires professionnels et maîtres de stage comme dit précédemment et ces moments de rencontre peuvent permettre de faire remonter d'éventuels manquements constatés par les professionnels lors des stages. Malheureusement, les professionnels présents sont issus de monde hospitalier et non du monde extrahospitalier. Ce qui limite les perspectives d'évolution du parcours et n'embrasse pas l'ensemble des aspects du métier (voir aussi 2.1.).

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

- 3 Le comité souligne la prise en considération des obligations des apprenants. Les suivis des stages et des demandes de stages sont très personnalisés. Les lieux de stage et spécialités sont variés.
- 4 En cas de difficulté sur le lieu de stage, le CPSI est en capacité de réagir rapidement et des solutions sont rapidement trouvées, ce qui rassure les étudiants.
- 5 Un portfolio, commun à l'ensemble des établissements organisant le bachelier IRSG en région bruxelloise, est mis à disposition des étudiants et est employé et apprécié par les étudiants. Toutefois, le temps devant être laissé à la rédaction du rapport de stage sur le lieu de stage peut poser difficulté.
- 6 La qualité de la formation sur la démarche de soin est reconnue par les partenaires et remarquée par les étudiants. Les données probantes font partie des éléments intégrés aux enseignements et pratiques. Une difficulté a été relevée concernant la démarche réflexive des étudiants où certains lieux de stage semblent peu informés de cette dernière et ne laissent pas ce temps aux étudiants.
- 7 Concernant l'épreuve intégrée (EI), des accompagnements sont prévus pour discuter de la problématique, le sujet est discuté et posé à l'avance. Les étudiants ont par exemple la période de l'été pour finaliser cette épreuve qui se déroule en octobre. Il est parfois difficile pour ces derniers de construire une problématique par rapport à leur sujet. Il semble qu'en la matière les informations doivent circuler le plus tôt possible pour limiter les inquiétudes liées à l'EI.
- 8 Le comité relève aussi qu'il n'y a pas pour l'instant de possibilité pour les étudiants de bénéficier de dispositif de simulation au sein de l'établissement. Un partenariat a donc été mis en place avec le Centre de Technologies Avancées (CTA) de Bruxelles. Les étudiants doivent se rendre à l'extérieur pour se former grâce à ces outils et ce sur

peu d'heures. Le comité note qu'une salle de pratique est en cours de construction au sein de l'établissement et qu'elle permettra de la simulation basse finalité. La simulation haute finalité continuera à se dérouler au CTA.

- 9 Le comité constate que l'établissement se saisit des questions autour de l'intelligence artificielle. Une semaine qualité sur ce thème a été organisée pour les étudiants, une formation à destination des enseignants a également eu lieu avec l'appui du technopédagogue du Segec et une autre formation est en développement dans le but que l'IA puisse être une aide pour les enseignants dans la définition de leurs objectifs.

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

- 10 L'organigramme présentant l'ensemble du programme est disponible sur *Moodle* ainsi qu'un tableau reprenant chaque UE et leurs éventuels prérequis. Ces derniers peuvent parfois bloquer la progression d'un étudiant dans son parcours d'étude. En cas d'échec à une UE déterminante, l'étudiant doit parfois attendre six mois avant de pouvoir repasser l'UE. Cela amène un risque d'abandon plus important.
- 11 L'agencement du programme est cohérent et des modifications peuvent être envisagées selon le retour des étudiants. Par exemple, une réflexion est en cours concernant le cours de *Leadership* donné actuellement en bloc 3 et qui aurait une place plus pertinente en bloc 2 avant les départs en stage.
- 12 Néanmoins, l'agencement du programme peut se révéler complexe pour des enseignements dont les bénéfices ne semblent pas être retirés immédiatement pour les étudiants. C'est le cas notamment du cours de pharmacologie en bloc 1. Les étudiants n'ont pas encore la possibilité de faire des liens avec d'autres matières et se retrouvent face à un cours plus axé sur l'acquisition de la matière. On s'éloigne, dans ce cas-ci, d'une approche par compétences.
- 13 Les professeurs experts étant peu disponibles, leurs enseignements sont parfois vus comme contraignants au niveau des horaires car peu de créneaux sont possibles pour eux et certains cours sont donnés sur un court laps de temps qui implique une assimilation rapide de la part des étudiants.
- 14 Certaines périodes peuvent s'avérer plus chargées pour les étudiants entre la remise des rapports de stage et les périodes d'évaluation, tout comme les délais entre certaines échéances peuvent apparaître courts. Ainsi la préparation à l'EI n'est vraiment perçue qu'en bloc 3 lorsqu'est abordée la méthodologie de l'EI.

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

- 15 La grille d'évaluation pour les épreuves intégrées est claire.
- 16 Une formation est prévue pour les nouveaux MFP via l'accompagnement d'un mentor ce qui favorise un sentiment d'équité entre les étudiants. Néanmoins, dans les faits, cet accompagnement n'est pas toujours complètement effectif.
- 17 Lorsque plusieurs enseignants sont positionnés sur le même cours, il peut être difficile pour les étudiants de voir la cohérence globale de la discipline et l'évaluation peut se révéler difficile. Le comité regrette l'absence d'évaluation intégrée qui permet à l'étudiant de faire des liens entre les AA d'une même UE. Cette absence peut

s'expliquer par le nombre important d'enseignants experts ou à temps partiel. Il est donc plus difficile de mettre en place des temps de collaboration, indispensable pour la mise en place de ce type d'évaluation. Le comité note cependant que des moments de concertation ont parfois lieu, mais cela émane de l'initiative de l'un ou l'autre enseignant.

- 18 En bloc 2, le rythme des évaluations est soutenu. Un étudiant peut avoir jusqu'à huit examens sur une journée. Cela occasionne du stress et de la fatigue chez certains. Le comité note qu'un travail de réflexion sur l'organisation des examens est en cours notamment via la réalisation de « mini-SWOT » par les étudiants lors de la « semaine qualité ».

RECOMMANDATIONS

- 1 Mieux communiquer vers les partenaires de stage sur l'intérêt du temps dévolu à la rédaction du rapport de stage sur le lieu de stage et de préciser l'intérêt et l'emploi nécessaire du portfolio auprès des partenaires.
- 2 Veiller à une meilleure répartition des examens pour éviter une surcharge de travail chez les étudiants sur une trop courte période.
- 3 Continuer la formation des nouveaux MFP, mais en garantissant la complétude de celle-ci (mentor *back-up* en cas d'absence par exemple).
- 4 Poursuivre les différentes démarches entreprises pour intégrer la question de l'IA dans le cursus.
- 5 Mieux mettre en application l'approche par compétences dans le cours de pharmacologie afin d'en faciliter l'apprentissage pour les étudiants.
- 6 Mener une réflexion sur la mise en place d'évaluation intégrée, notamment en instaurant des moments formels de collaboration entre enseignants d'une même UE.

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 Concernant le personnel administratif, l'établissement, bien que modeste, atteste posséder des ressources suffisantes pour garantir un bon encadrement. Si le nombre d'enseignants est important, le nombre de personnels administratifs reste réduit.
- 2 La plupart du personnel administratif est en temps plein. Certains postes sont en mi-temps (coordination qualité, analyse statistique, responsable communication). Les tâches sont parfois multiples pour une même personne, mais restent identifiées.
- 3 Concernant le personnel enseignant, il est nombreux proportionnellement à la taille de l'établissement. On dénombre 200 enseignants pour 900 étudiants sur l'ensemble de l'établissement et 34 enseignants pour un peu plus de 300 étudiants en bachelier IRSG. Sur ce volume important d'enseignants, une vingtaine sont considérés comme actifs et impliqués dans la vie de l'établissement, mais aussi le dialogue pédagogique et la participation aux différentes réunions sur le programme, les révisions d'examen, etc. Si les compétences et le fait que la plupart des enseignants sont des professionnels en activité et donc permettent des enseignements riches d'exemples concrets et de pratiques pour les étudiants, leur manque de présence et d'investissement en-dehors des cours posent question sur la façon dont ils perçoivent la formation dans son ensemble.
- 4 La formation continuée est possible et encouragée sur son poste et hors poste. Si des retours sur sont possibles par mails ou via *Moodle*, il n'existe pas de moments prévus en présentiel pour permettre un retour vers les pairs.
- 5 L'établissement veille à un respect fort de la liberté pédagogique des enseignants, point apprécié et attractif pour le corps enseignant. Il leur est proposé des formations selon leur pratique de l'enseignement. Ils peuvent aussi initier des projets de formation. Dernièrement, du fait de la montée en puissance du numérique, des sacs à dos comodal ont été achetés et des formations à ceux-ci ont été offertes aux enseignants volontaires afin de faciliter un enseignement hybride.

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

- 6 Le CPSI réalise des travaux pour remédier à l'absence de salles d'études et d'une véritable salle de pratique. Cette dernière est en construction et recevra du matériel d'un établissement hospitalier proche.
- 7 Les locaux restent petits et les étudiants présents doivent souvent employer les couloirs et corridors pour s'installer pour réviser. Bien que les étudiants du CPSI soient physiquement moins présents que dans d'autres formes d'enseignement, rien ne les incite à rester sur le site ou à y revenir étudier. Il n'y a par exemple à l'heure actuelle pas de bibliothèque dans l'établissement, ce qui oblige les étudiants à se rendre dans

d'autres établissements ou à l'université pour étudier dans des conditions plus confortables.

- 8 Pour compenser l'absence de bibliothèque, l'établissement rappelle le principe de liberté d'accès pour tous les étudiants aux bibliothèques des hautes écoles et universités conformément aux directives formulées par l'ARES. Un lien sur le site internet de l'établissement permet un accès rapide à une carte présentant les différents lieux accessibles.
- 9 Le comité relève un point de vigilance quant aux conditions matérielles de travail des personnels administratifs. La tenue des locaux communs, notamment des lieux d'aisance doit nécessiter de l'attention. L'agencement des bureaux pour les personnels administratifs est perfectible. Certains n'ont pas de fenêtre et sont exigus alors qu'ils sont partagés par plusieurs personnes.

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

- 10 La direction et le personnel sont à l'écoute des étudiants et joignables facilement. Nombre d'enseignants sont aussi à l'écoute. En cas de difficulté lors d'un stage, les étudiants peuvent faire remonter leur problème au CPSI. Si besoin le CPSI peut ensuite aller voir les infirmiers chargés de l'accueil des nouveaux engagés (ICANES). Des groupes de paroles ont été prévus dans certains hôpitaux, mais ce n'est pas généralisé. Les étudiants peuvent avoir accès à une consultation psychologique gratuite sur site également.
- 11 Le comité souligne qu'il n'existe pas de service formel d'aide à la réussite. La responsabilité de cette demande est encore trop mise sur les épaules de l'étudiant. L'établissement mise beaucoup sur l'autonomie des étudiants, ce qui est une approche bienveillante. Toutefois, lorsqu'un étudiant vit une situation difficile, il peut avoir moins de ressources pour trouver seul de l'aide ou un accompagnement. Il est ainsi difficile de connaître les raisons réelles de certains abandons peut-être liés à des difficultés non résolues.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 12 Le CPSI est accommodant quant aux paiements des années des études via un étalement possible de ceux-ci, hormis pour le bloc 1. Le comité relève toutefois un minerval élevé à acquitter pour les étudiants, plus élevé que ce qui est normalement pratiqué dans l'enseignement de promotion sociale.
- 13 Certains partenaires de stage fournissent des avantages appréciés des étudiants : tenues, blanchisserie, repas.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 14 Plusieurs processus permettent une récolte de données qualitatives : les données collectées via les rapports d'étonnement qui sont envoyés aux nouveaux enseignants un mois après leur entrée en fonction ; les comptes-rendus des événements qualité

(journée de la qualité, semaine de la qualité), les PV du comité d'évaluation interne (CEI), etc. À ces différentes sources s'ajoute la nouvelle systématisation des EEE.

- 15 Concernant les données quantitatives, l'établissement récolte des données via le logiciel d'encodage Prosoc, mais celles-ci nécessitent l'intervention d'une personne tierce pour en tirer des résultats exploitables. L'établissement a donc décidé d'engager une personne à mi-temps pour réaliser ce travail.
- 16 Les statistiques relevées par le GT communication permettent également à l'établissement de piloter au mieux sa stratégie de communication.

RECOMMANDATIONS

- 1 Maintenir une politique d'accommodation sur les paiements.
- 2 Favoriser une politique d'ouverture des locaux.
- 3 Installer une bibliothèque ou tout du moins, un endroit où certaines ressources seraient disponibles afin de faciliter l'organisation des étudiants.
- 4 Rendre les locaux plus conviviaux et faciliter leur appropriation par les étudiants pour en faire des lieux d'étude et de vie.
- 5 Poursuivre la détermination d'indicateurs précis sur la réussite, l'abandon et les étudiants en errance.
- 6 Inciter tous les enseignants à prendre une part réelle dans les aspects autres que ceux concernant ses propres enseignements : réunions de cursus, révision du programme, etc.
- 7 Mettre en place de moments d'échanges entre membres du personnel pour dispenser les apprentissages acquis en formation continue.

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 Une culture de l'autoévaluation est en place. Le travail sur l'autoévaluation a été mené de manière participative. Une commission d'évaluation interne (CEI) a réalisé le travail d'autoévaluation. La participation à cette dernière s'est faite sur la base du volontariat. Au final, dix étudiants, deux enseignants, trois membres du personnel administratif et la direction composaient la CEI.
- 2 Si des invitations ont été faites vers le monde professionnel et les alumni, aucun représentant de ces parties prenantes n'y a répondu positivement. Le comité note néanmoins que les conclusions de travail de la CEI ont été envoyées à une ancienne étudiante afin d'intégrer ses éventuels retours.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 3 L'analyse SWOT s'est déroulée en plusieurs temps. Lors de la journée qualité qui a rassemblé 16 enseignants du bachelier (sur un total de 34) une SWOT a été réalisée. Par après, lors de la première journée de travail de la CEI, une autre SWOT a été réalisée par les membres qui la composent. Des « mini-SWOT » ont également été réalisées avec les étudiants du bachelier lors de la semaine qualité. Les différentes analyses ont ensuite été mises en commun afin de refléter au mieux les différents avis des enseignants et étudiants.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 4 Le plan d'action a été rédigé par la coordinatrice qualité sur base des travaux de la CEI. Cette dernière a validé le plan d'action proposé.
- 5 Le plan d'action se décline en quatre axes :
 - a. Démarche qualité et gouvernance
 - b. Programme et approches pédagogiques
 - c. Gestion des RH et matérielles
 - d. Communication
- 6 Les différentes actions sont planifiées et leur suivi est anticipé. La responsabilité de la mise en œuvre des différentes actions est répartie entre différents acteurs (direction, GT, coordination qualité, COQUAL, CA, secrétariat de direction, etc.) ce qui évite une surcharge de travail pour l'une ou l'autre partie prenante. Les délégués étudiants sont également responsables du suivi d'une action. Cela permet de les impliquer de façon concrète dans la démarche qualité.

RECOMMANDATIONS

- 1 Veiller à une actualisation régulière de la SWOT avec éventuellement la participation des alumni.
- 2 Poursuivre l'intégration du monde professionnel à la démarche qualité.
- 3 Intégrer un plus grand nombre d'enseignants à la démarche qualité.

Conclusion

Le CPSI est un établissement dynamique ayant en charge une population diversifiée et particulière quant à la formation en bachelier IRSG. Cette population d'étudiants nécessite un investissement et un accompagnement différenciés. Le CPSI propose ses propres solutions pour palier à un risque de décrochage plus important que pour d'autres populations étudiantes. Il faut encourager l'établissement à mettre en place une plus grande disponibilité quant à l'accueil des étudiants pour créer l'envie d'une plus grande présence physique des étudiants sur site.

De même, s'agissant d'un public adulte, le suivi ne peut être un suivi traditionnel d'une population étudiante, chose parfaitement comprise par l'établissement.

Le dynamisme de l'établissement est certain concernant la démarche qualité. Nombre d'évènements sont proposés, incluant souvent les étudiants. Cette orientation peut être un exemple dans la direction à suivre pour mieux impliquer l'ensemble des acteurs de la formation et mettre en place une vie d'établissement.

Le comité a enfin relevé la présence importante d'étudiants lors de la restitution orale. Ces derniers étaient restés ou revenus pour assister à celle-ci, signe qu'ils sont désireux d'être présents et impliqués et qu'ils apprécient leur établissement.

Droit de réponse de l'établissement

	Évaluation Soins infirmiers-Sagefemme 2023-2024
---	--

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
Synthèse en page 4		Faiblesses principales	Charge de travail importante à certains moments de l'année pour les étudiants avec charge de famille et/ou de travail --> La charge de travail des étudiants est établie selon les ECTS. Il s'agit donc d'une charge de travail normale, étant donné qu'elle se base sur les normes en vigueur, et n'est pas différente de la charge de travail dans une autre école.
Synthèse en page 4		Faiblesses principales	Horaires d'ouverture de l'établissement trop restreints ce qui peut freiner l'instauration d'un esprit de communauté --> Les horaires de l'établissement sont normaux puisque le CPSI ouvre de 8h30 à 17h du lundi au vendredi. Il faut également rappeler que le CPSI donne des cours de jour et non du soir. De plus, l'école est ouverte le samedi et dimanche pour certaines formations.
Synthèse en page 4		Recommandations principales	1. Poursuivre la dynamique en cours pour faire du CPSI un lieu de formation qui soit également un lieu de vie (salle de pratique, espace de coworking). --> Nous avons remarqué que peu d'étudiants utilisent les espaces mis à leur disposition au CPSI. Il semblerait que cela soit une particularité chez les étudiants de promotion sociale. La mise à disposition d'espaces d'étude ne semble pas être une demande ou un besoin pour ceux-ci. De plus, les locaux du CPSI sont en rénovation et on prévoit un espace plus agréable pour les étudiants (aménagement de l'atrium et de l'ancienne bibliothèque avec espace coworking).
Dimension 4.3.		10	10. Le comité souligne qu'il n'existe pas de service formel d'aide à la réussite.

			<p>→ En promotion sociale, il existe une autre logique d'accompagnement des étudiants. On ne peut donc pas parler d'un service formel d'aide à la réussite, mais il faut préciser que plusieurs mesures sont mises en place afin d'aider les étudiants, et que plusieurs personnes ressources sont désignées à cette fin (VA, enseignement inclusif, plan d'étalement de paiement, projet de formation, accompagnement psychosocial en lien avec les CPAS).</p>
Synthèse en page 4		Menaces	<p>Abandons dus à la rudesse du métier</p> <p>→ Le CPSI n'a pas un taux d'abandon plus important que dans les autres écoles. Il faut préciser qu'en promotion sociale, un abandon est considéré comme tel dès lors qu'il est officiellement déclaré par l'étudiant. A défaut, il s'agit d'un parcours dormant (raisons médicales, familiales, professionnelles), et non d'un abandon.</p>

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

Fabienne Vranckx, directrice

Le 4 juillet 2024



Nom, date et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Alexandra de thier

Le 4 juillet 2024

