



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

Marie FALLA
Eric FOULON
Thaylana LIMA
Nathalie PETILLON

RAPPORT D'ÉVALUATION INITIALE

Cluster Soins infirmiers-Sagefemme

Bachelier infirmier responsable de
soins généraux

Institut provincial d'enseignement
supérieur et de formation pour adultes
Liège (IPEFA Sup Liège)

08 juillet 2024

Table des matières

Soins infirmier-Sagefemme : Institut provincial d'enseignement supérieur et de formation pour adultes Liège.....	3
Contexte de l'évaluation	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué	6
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes.....	7
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement	7
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	13
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme	13
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	13
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	14
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés	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	17
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	17
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	18
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants	18
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	19
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue	21
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	21
Dimension 5.2 : Analyse SWOT	21
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi	21
Conclusion	23
Droit de réponse de l'établissement	24

Soins infirmier-Sagefemme : Institut provincial d'enseignement supérieur et de formation pour adultes Liège

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 des 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 01 et 02 février 2024 à l'IPEFA Sup Liège accompagnés par deux membres 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 représentants des autorités académiques, douze membres du personnel, neuf étudiants, cinq diplômés et sept 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 de son programme. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité¹

- Marie Falla, présidente du comité et experte en gestion de la qualité
- Éric Foulon, expert pair
- Thaylana Lima, experte étudiante
- Natalie Petillon, experte du monde professionnel

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

- Dynamisme et ouverture d'esprit de la nouvelle direction
- Équipe éducative à l'écoute des étudiants
- Mise en place de démarches d'évaluation tant des enseignements que de la formation
- Bonne collaboration des maîtres de formation pratique (MFP) avec les terrains de stage
- Stages bien encadrés et ouverts à une souplesse d'organisation
- Initiatives d'aide à la réussite : mise en place d'une UE dédiée à l'aide à la réussite, moments prévus de pratique réflexive, contrat de raccrochage
- Équipe administrative dynamique, disponible et orientée solutions

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Absence de conseil des étudiants et de désignation de délégués
- Rédaction du plan d'action de façon non collégiale
- Multiplicité des canaux de communication
- Absence de mise en place d'un réseau alumni
- Programme de cours des étudiants dits « passerelles » peu en adéquation avec leurs besoins et attentes
- Fiches UE non encore obligatoires
- Simulation encore peu développée dans le programme
- Répartition inégale des cours sur les différentes années d'études
- *Turn-over* des enseignants et changements fréquents d'attributions de ces derniers
- Nombreux problèmes liés au bâtiment et insuffisances au niveau du matériel numérique et du matériel pédagogique
- Absence de bibliothèque, de salle d'étude et de salle de TP
- Plan d'action trop institutionnel et trop étroit dans le temps

OPPORTUNITÉS

- Importantes possibilités d'emploi
- Regard très positif des anciens étudiants sur leur formation
- Volonté des institutions d'enseignement supérieur liégeoises d'évoluer vers des grilles d'évaluation des stages infirmiers harmonisées
- Travaux sur le site de l'ancien « Bavière » avec des possibilités de collaborations (bibliothèque, ...) et/ou de déménagement

MENACES

- Décisions relevant des fonctions régaliennes, de la communication externe et de la GRH entre les mains du pouvoir organisateur (PO) (manque d'autonomie de l'institution et de la section)
- École virtuelle, canal officiel de communication interne, technologiquement dépassé
- Difficultés de recrutement en raison d'un régime inéquitable entre enseignants/experts de la promotion sociale et des HE

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

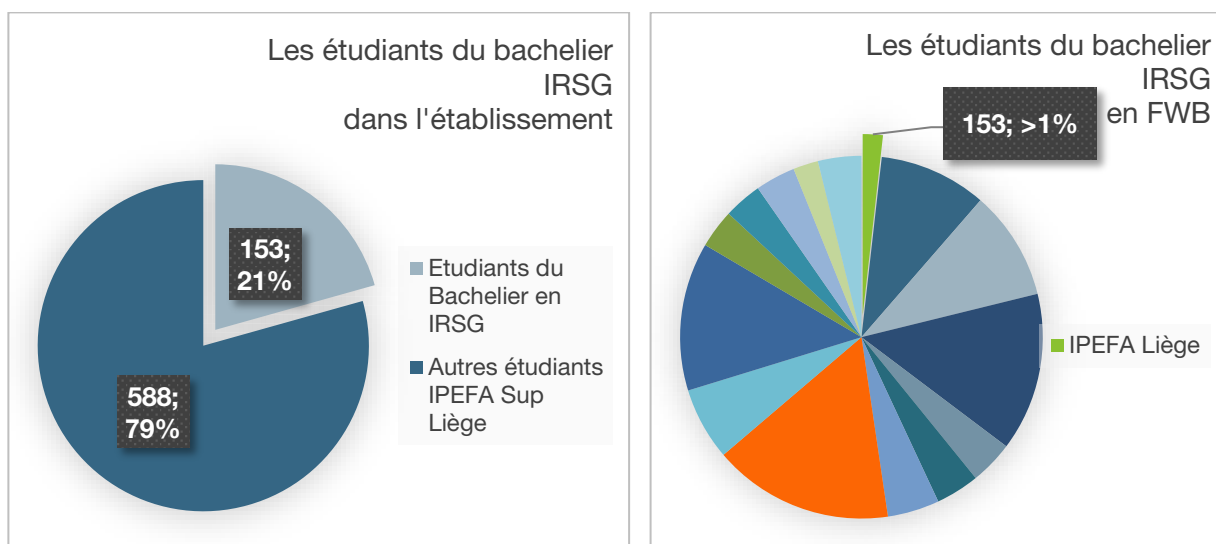
- 1 Rédaction de descriptifs de fonction contextualisés
- 2 Tenue et utilisation d'un tableau de bord contenant les indicateurs identifiés comme utiles au pilotage de la section
- 3 Diffusion et appropriation plus large d'un plan d'action de la section, ambitieux et rédigé de façon participative
- 4 Révision des EEE tant dans leur conception que dans leur utilisation
- 5 Mise en place d'une stratégie de communication interne diffusée et maîtrisée par tous les intervenants, étudiants y compris
- 6 Adaptation par le PO des compétences technologiques de l'école virtuelle aux besoins actuels
- 7 Création d'un réseau d' alumni, participatif dans la vie de l'école
- 8 Rédaction et communication des fiches UE
- 9 Usage plus systématique de la simulation dans les apprentissages professionnels
- 10 Recherche de la stabilité de l'équipe éducative et des attributions
- 11 Saisir les opportunités pour un déménagement

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'institut provincial d'enseignement supérieur et de formation pour adultes Liège (IPEFA Sup Liège, anciennement IPEPS Liège) a pour pouvoir organisateur, la Province de Liège et dépend du réseau CPEONS.

L'institut dispense des formations de type court, en journée et en soirée. Outre le bachelier en infirmier responsable de soins généraux, l'établissement organise deux autres bacheliers en éducateur spécialisé en accompagnement psychoéducatif et en psychomotricité, en accueil et éducation du jeune enfant, en spécialisation de cadre de santé, mais aussi des formations continuées et des spécialisations.

En 2021-2022, 153² étudiants sont inscrits au bachelier en infirmier responsable de soins généraux (BIRSG), sur un total de 741 inscrits en enseignement supérieur à l'IPEFA Sup Liège, soit 21% des effectifs. Ces 153 étudiants représentent, par ailleurs, presque 2% des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 8541³ étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



² Source : dossier d'autoévaluation de l'établissement

³ Source : dossiers d'autoévaluation des établissements et base de données Saturn (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 comité constate un réel dynamisme et une ouverture d'esprit de la nouvelle direction, qui a pris ses fonctions le 01/12/2023 et qui a rapidement compris les enjeux de la section et se créer une place en étant disponible. Le travail « porte ouverte » en est un témoignage tangible. Cette disponibilité et la mise en place d'un management de type participatif sont sans nul doute des atouts en vue de fédérer l'équipe pédagogique. La mise en place de réunions d'équipe régulières en est un signe tangible, celles-ci permettant une cohésion entre membres du personnel en réponse à une succession de modifications dans la composition de l'équipe éducative (cfr dimension 4.1.).
- 2 Les décisions relevant des fonctions régaliennes sont entre les mains du pouvoir organisateur (PO) et se prennent selon un modèle à structure pyramidale qui retarde l'obtention de résultats à certaines demandes tant dans les domaines des ressources humaines que matérielles ou de la communication.
- 3 La gouvernance de l'établissement s'organise plutôt autour de personnes et de moments que d'organes. Des coordinateurs de section ont été désignés et sont les personnes-ressources pour les parties prenantes de chaque section. Ils se réunissent en réunion plusieurs fois par an avec la direction pour réfléchir au fonctionnement des différentes sections et à l'amélioration de certains dispositifs mais également pour coordonner l'organisation générale de l'établissement (horaires, rentrée académique, examens, épreuves intégrées (EI), etc.).

Une réunion du personnel a lieu chaque année. Des informations sont communiquées à cette occasion (suivi du plan stratégique, évolution des inscriptions par section, informations sur la qualité, etc.).

Des moments d'échanges sont prévus en section : journée pédagogique annuelle, réunions pédagogiques, etc.
- 4 La participation des étudiants aux journées pédagogiques est une plus-value. Néanmoins, l'absence de conseil étudiant et de désignation de délégués laisse peu de place à l'engagement étudiant dans la gouvernance. Une présence étudiante active et représentative à chaque occasion de concertation et de décision au sein de l'institution devrait prendre place dans les rouages de l'établissement.

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

- 5 Un travail méthodique, outillé et participatif est réalisé par une cellule d'appui à la qualité formée, composée de deux personnes, dont le coordinateur qualité qui dispose de 200 périodes pour ce travail. Vingt périodes sont attribuées à une enseignante pour appuyer le coordinateur. Ce travail aboutit à la publication d'une charte qualité et d'un plan

stratégique institutionnel et à sa déclinaison en plan d'action pour la section BIRSG. L'équipe qualité offre ainsi également la possibilité pour la direction de disposer d'outils de management par la qualité tels que des enquêtes de satisfaction, des compilations de données statistiques, etc.

- 6 La section fonctionne grâce à la bonne volonté des membres du personnel et à leur flexibilité. Ce travail est toutefois peu encadré par des procédures formalisées et/ou à jour telles que les modalités de prise en compte des demandes de valorisation des acquis de l'expérience (VAE), d'introduction de recours, de programme aménagé, de rédaction et de diffusion de PV de réunions, etc. Celles-ci ne se justifient néanmoins que lorsqu'elles garantissent un travail plus rapide ou plus transmissible.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 7 Les enseignants se réunissent régulièrement pour penser la formation : journées pédagogiques, demi-journées de réflexions sur des thématiques spécifiques, réunions en groupes d'enseignants par UE pour en assurer la cohérence et la non-redondance ainsi que pour convenir des modalités d'évaluation, etc.
- 8 Des questionnaires sont envoyés tous les 2-3 ans aux différentes parties prenantes : enseignants, étudiants, partenaires professionnels afin d'avoir leurs retours sur le programme. Certains de ces retours sont exploités lors des moments de concertation et permettent des changements, parfois rapides, dans le programme tels la suppression de redondances ou le positionnement inapproprié de certains cours.
- 9 L'évaluation des enseignements qui est prônée par l'équipe qualité s'opère selon un processus manuel (questionnaire papier) chronophage au dépouillement et ne garantissant pas l'anonymat. Il n'est utilisé que par un nombre restreint d'enseignants (entre 40% et 50% des enseignants, les autres enseignants pratiquant une évaluation par « discussion » avec les étudiants) et conduit à des résultats qui sont utilisés à des fins personnelles mais non, dans une version consolidée, à une fin de pilotage de la formation.
- 10 La garantie du caractère anonyme des formulaires d'évaluation des enseignements proposés par l'équipe qualité peut être améliorée (reconnaissance des écritures, potentiel manque de franchise des étudiants qui complètent un questionnaire en face de leur enseignant, notamment).
- 11 Une évaluation du programme par les parties prenantes se fait régulièrement et sous diverses formes (enquêtes, retours réflexifs, échange au moment de la rédaction annuelle de la convention de stage, discussion des maîtres de formation pratique (MFP) avec les référents de stage sur le terrain, etc.). Les suites données à l'ensemble de ces démarches ne sont toutefois pas encore formalisées.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 12 Le comité constate une multiplicité des canaux de communication (école virtuelle, Moodle, différentes boîtes mail, Teams, etc.), chaque enseignant privilégiant l'un ou l'autre de ces canaux existants. Les étudiants perdent dès lors du temps lorsqu'ils recherchent une information ou ne saisissent pas l'information transmise.

- 13 L'école virtuelle, canal de communication interne "officiel", est technologiquement dépassée et donc vite saturée. Par exemple, la plateforme ne permet pas le dépôt de fichiers volumineux. De plus, elle ne correspond pas aux besoins actuels des étudiants et enseignants à faire vivre leur matière autour d'un forum de conversations permettant des éclaircissements ou autre sur la matière.
- 14 Les syllabi déposés sur l'école virtuelle le sont parfois avec une temporalité qui ne permet pas à l'étudiant de s'en servir comme support pour préparer et/ou suivre le cours.
- 15 En marge des canaux officiels de communication, le comité souligne la disponibilité des enseignants, des référents et du coordinateur pour répondre aux interrogations et demandes émanant des étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 La définition d'un profil de délégué des étudiants afin de favoriser leur participation dans les moments de concertation.
- 2 La tenue et l'utilisation d'un tableau de bord complété avec les indicateurs mesurables issus du plan d'action.
- 3 La communication auprès de tous les enseignants sur l'importance des EEE.
- 4 L'élaboration collégiale, avec l'ensemble des parties prenantes, d'un questionnaire unique d'évaluation des enseignements.
- 5 La numérisation du formulaire EEE afin de faciliter la participation des étudiants et la compilation des données. Une possibilité serait la projection d'un QR code à la fin du dernier cours qui permet par ailleurs d'assurer une meilleure anonymisation.
- 6 L'utilisation des résultats des EEE à des fins, non seulement de réflexion pédagogique de l'enseignant, mais aussi, de réflexion de l'équipe de direction sur la qualité de la formation.
- 7 La communication aux étudiants sur les améliorations induites par leurs réponses et commentaires aux EEE.
- 8 L'instauration d'un cadre formel de prise en compte de l'ensemble des résultats d'enquêtes et d'avis divers émis par les parties prenantes au sujet de la formation.
- 9 La décision par la direction d'une stratégie de communication interne visant l'efficacité (information rapide et complète, canal pertinent en fonction du type de communication) et qui est communiquée à l'ensemble des membres du personnel et aux étudiants.
- 10 L'adaptation par le PO des compétences technologiques de l'école virtuelle aux besoins actuels.
- 11 La réalisation systématique d'une synthèse des différents résultats des évaluations de la formation et en discuter avec l'ensemble de l'équipe éducative lors des journées pédagogiques, par exemple.
- 12 L'actualisation et la contextualisation des descriptifs de fonction ainsi que la rédaction de procédures quand ces dernières facilitent la répartition et la transmission des tâches de façon à offrir aux membres du personnel administratif un cadre de travail plus clair et adapté au contexte de l'institution.

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 signalé ci-dessus, la section recueille régulièrement et sous diverses formes l'avis de ses partenaires et ajuste la formation en tenant compte de ces recommandations. En particulier, de nombreux MFP ont une bonne collaboration avec les lieux de stage. Des échanges ont lieu et permettent aux enseignants de recueillir des informations pouvant améliorer le programme d'études et préparer au mieux les étudiants au stage.
- 2 La plupart des MFP ont un temps de travail partagé entre l'hôpital et l'établissement. Ce contact avec le terrain leur permet d'être à jour sur les compétences attendues des futurs professionnels.
- 3 Les parties prenantes témoignent dans l'ensemble d'une formation qui apporte les compétences professionnelles nécessaires ainsi qu'une bonne connaissance des potentialités offertes par le diplôme tant en termes d'activités professionnelles que de poursuite d'études. Les compétences informatiques sur le terrain professionnel seraient toutefois à développer davantage.
- 4 Le programme d'études permet, notamment, un développement systématique de la capacité à rechercher des données probantes utiles à la profession et à porter un regard critique sur les pratiques. L'épreuve intégrée (EI) est, notamment, un vecteur précieux de l'acquisition et de l'ancrage de cette compétence. D'autant que l'encadrement des EI est optimal tant dans son suivi collectif qu'individuel et tant dans son suivi de fond que son suivi humain.
- 5 La mobilité internationale, et donc l'ouverture à laquelle elle pourrait conduire, n'est pas présente, que ce soit dans le chef des étudiants (qui ont, généralement, outre leurs études, une charge professionnelle et familiale) ou dans celui des enseignants. Le comité note cependant la volonté de l'établissement de mettre en place une mobilité enseignante notamment via une collaboration avec la Haute École de la Province de Liège (HEPL) afin de permettre la participation enseignante à des congrès en soins infirmiers. Cinquante périodes ont été dégagées pour aider à la mise en place de ce projet.
- 6 Il y a une absence de mise en place d'un réseau d'alumni alors que ces anciens étudiants semblent apprécier fortement leur institut de formation. Ces derniers pourraient pourtant contribuer à la visibilité de l'école, constituer un réservoir de recrutement, participer à des formations continuées mises en place par la section, prendre place au sein des jurys d'épreuve intégrée, etc.
- 7 Les encadrants des milieux de stage extrahospitaliers ne rencontrent pas les responsables de la section, contrairement aux responsables des milieux hospitaliers qui, lors de ces rencontres, revoient annuellement la convention de stage. Les conventions de stages ne sont donc pas revues chaque année pour les stages en extrahospitalier. De plus, cet échange plus limité induit le risque de passer à côté de certains éléments importants dans les environnements qui accueillent les étudiants de la section : de

nouveaux encadrants, une nouvelle organisation, un retour sur les compétences observées des étudiants encadrés, etc.

- 8 Le soutien administratif pour les valorisations des acquis de l'expérience (VAE) est efficace. La valorisation semble plus s'effectuer au titre des études effectuées au préalable et qu'au titre des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle.
- 9 Le comité se questionne sur l'utilité et la dispense de certains cours et stages dans le cadre de la passerelle entre brevet et bachelier. Le stage en maison de repos, par exemple. A contrario, certains domaines spécifiques mériteraient d'être développés en soins critiques, par exemple. En effet, les étudiants brevetés démontrent souvent une expertise dans le domaine des soins à la personne âgée en maison de repos et pourraient bénéficier de plus de dispenses de stage dans ce secteur. Tandis que les stages dans les domaines de soins aigus et de première ligne mériteraient d'être plus développés. Les étudiants de la passerelle sont des étudiants qui diplômés d'un brevet en soins infirmiers et ils disposent généralement d'une expérience professionnelle qui devrait être valorisée en dispenses plus importantes permettant à l'étudiant de se focaliser sur l'apprentissage d'autres disciplines de l'art infirmier.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 10 Un travail est en cours pour améliorer la présence et/ou la visibilité de l'établissement sur les réseaux sociaux : création récente d'une page *LinkedIn* et attribution de périodes à une enseignante pour gérer la page *Facebook*.
- 11 La nouvelle direction souhaite élargir les organismes (CPAS, FOREM, B3, etc.) avec lesquels elle collabore à des fins diverses : lieux de stage, locaux d'accueil d'évènements, aides aux étudiants, etc.
- 12 Le cadre du PO reste bloquant pour tout ce qui touche à la communication externe. Chaque acte de communication doit être validé par la province. Cela a pour impact de limiter la visibilité de l'institution ainsi que la créativité des acteurs de communication.
- 13 La procédure VAE n'est pas présente sur le site. Une communication claire de cette procédure sur le site pourrait attirer des futurs étudiants en reconversion.
- 14 Il y existe une confusion concernant le nom de l'établissement sur le site web : parfois IPEFA, parfois IPEPS. En effet, l'établissement a récemment changé de nom mais que la transition n'est pas encore effective partout (site web, supports de communication, etc.).
- 15 De façon générale, la construction du site web n'est pas adéquate : en un clic, sans que ce soit très explicite, l'internaute quitte la page en lien avec l'établissement pour basculer sur le niveau "Province", ce qui entraîne de la confusion.

RECOMMANDATIONS

- 1 La création d'un réseau d'alumni qui serait porteur en termes de visibilité de l'institution, de participation à des formations, de réservoir de formateurs et d'employabilité des diplômés.
- 2 Le développement des réseaux sociaux en lien avec l'école, ce qui serait aussi un support adéquat à la vie d'un réseau d'alumni.

- 3 Le développement de l'internationalisation dite *@home* pour permettre aux étudiants l'ouverture qu'elle engendre et pour répondre à la difficulté de mobilité internationale d'un public étudiant adulte.
- 4 La poursuite de l'intégration d'une convention avec la HEPL au niveau de la mobilité internationale des enseignants permettant à ces derniers d'effectuer des échanges avec des homologues étrangers (*job shadowing*, *intervision*, etc.).
- 5 L'approfondissement des compétences informatiques des étudiants nécessaires en milieu hospitalier.
- 6 La valorisation plus prononcée et plus personnalisée des expériences professionnelles au travers du dispositif VAE de façon à alléger le programme d'études des personnes disposant d'expériences personnelles et professionnelles. Le comité invite également la section à mettre en ligne sur son site la procédure administrative à suivre par les étudiants.
- 7 Une veille professionnelle et académique permettant de saisir des opportunités de développement de nouvelles compétences dans le secteur des soins de santé, en vue, par exemple, d'une gestion plus rationnelle des «passerelles» BIRSG.
- 8 L'uniformisation du nom de l'établissement sur tous les supports de communication.
- 9 La concrétisation la volonté de la direction d'élargir les collaborations (CPAS, FOREM, B3, etc.).

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 (AA) sont en phase avec les dossiers pédagogiques (DP) du bachelier. Les AA sont communiqués aux étudiants via les grilles d'évaluation plutôt que via des fiches UE. Ces dernières ne sont pas encore rendues obligatoires par la direction. Tous les enseignants ne les complètent donc pas. Le cursus se prive donc d'un outil de communication avec les étudiants relatif notamment à la structure de l'AA et à la cohérence de l'UE ainsi que d'un outil de collaboration entre enseignants d'une même UE.
- 2 Les DP sont accessibles sur l'école virtuelle mais ne sont pas toujours aisés à lire en raison d'un référencement par numéro de dossier et non par appellation de l'unité d'enseignement et des activités d'apprentissage qui la composent.
- 3 La section est toujours en recherche des modalités pédagogiques pour développer les compétences de *leadership*, d'une part et de délégation, d'autre part qui sont pourtant reprises dans le nouveau référentiel de compétences des IRSG (passage à 10 compétences émis par l'ARES).

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

- 4 La direction de l'IPEFA et du BIRSG dispose, d'une grande autonomie par rapport aux aspects pédagogiques de la formation.
- 5 Les stages sont bien pensés : les lieux de stage sont tous en province de Liège et donc accessibles pour les étudiants, l'agencement des stages est programmé dès le début de l'année et la communication de cette organisation est rapide et claire tant auprès des étudiants qu'auprès des milieux d'accueil des étudiants. Les modifications d'horaires de stage demandées par les étudiants sont possibles jusque quinze jours avant le début des stages et aucun jugement n'est porté sur les demandes exprimées. Les visites en stage sont régulières de la part des MFP qui se montrent en outre soucieux d'une communication cadrante avec les référents de stage sur le terrain.
- 6 L'épreuve intégrée (EI) comporte une UE d'introduction et un accompagnement en deux temps : partie en groupe-classe et suivi individuel par un enseignant et un référent externe. En outre, la méthodologie en est clairement expliquée, la trame du travail à rendre est claire et un vadémécum structurant le travail existe sur l'école virtuelle. Ce dispositif apporte un cadre clair de réalisation du TFE pour l'étudiant.
- 7 Certaines heures de cours théoriques sont remplacées par des travaux de recherche individuels (parfois même sans feedback sur l'exactitude des travaux). Les matières vues de cette façon ne sont pas bien comprises ni intégrées par les étudiants.

- 8 L'apprentissage par la simulation encore peu développée dans le programme. Des exercices mettant les étudiants dans des situations proches de la vie professionnelle ont lieu à différents moments du cursus mais ceux-ci ne sont pas filmés et ne permettent pas à l'étudiant d'avoir un regard sur la mise en pratique de ses compétences techniques et *softskills*.
- 9 Les enseignants se réunissent par UE pour s'assurer de la non-redondance et la complémentarité de leurs cours au sein de cette UE.

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

- 10 Les stages sont d'une durée de 15 jours maximum ce qui rend plus difficile une intégration complète par l'étudiant sur le terrain de stage, demande à ce dernier une grande adaptabilité et implique de facto la rédaction d'un plus grand nombre de rapports de stage.
- 11 Les cours sont répartis de façon inégale sur les différentes années. La charge de travail pèse alors de façon tout aussi inégale avec des moments jugés trop "*light*" et d'autres, beaucoup trop intenses, où se mêlent périodes de stage, cours du soir, examens. Citons encore l'exemple de la 5e année qui n'est qu'un enchaînement de stages.
- 12 Pour les étudiants dits « passerelles », certains cours jugés comme importants ne font pas partie de leur programme (comme anatomie et biochimie qui pourraient faire l'objet de rappels de certaines notions) ainsi que certains stages spécialisés (comme pédiatrie et bloc opératoire). À l'inverse, certains cours et stages (gériatrie) semblent être des redites vu le parcours professionnel en maison de repos de nombre de ces étudiants et n'apportent que peu de nouvelles compétences et connaissances.
- 13 En raison de certains travaux individuels (par toujours prévus initialement), la charge de travail de l'étudiant est augmentée, au risque de dépasser le nombre d'ECTS prévu par l'UE.
- 14 Le dossier pédagogique du programme prévoit 20% d'autonomie par UE pour permettre à la section de rencontrer des approches ou des besoins spécifiques. Le comité constate que la part d'autonomie des UE n'est pas affectée à la remédiation mais permet plutôt de voir l'entièreté de la matière prévue dans l'UE. Elle ne constitue donc pas un outil d'aide à la réussite.

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

- 15 Contrairement au fonctionnement des hautes écoles, il n'y a pas de période de blocus et d'examens prévus en janvier et en juin. Pour les cours plus volumineux, des interrogations partielles et dispensatoires sont organisées. Cela permet une meilleure organisation de travail pour les étudiants en favorisant l'étude en continu.
- 16 Le comité constate la mise en place de moments dédiés à la consultation des copies d'évaluation par les étudiants. Néanmoins, si l'étudiant n'est pas disponible à ces

moments définis, il peut s'arranger avec l'enseignant concerné qui pourra éventuellement lui proposer un *feedback* en distanciel.

- 17 Il y a une volonté des enseignants d'évoluer vers une évaluation intégrée. Cela implique une collaboration entre les enseignants d'une même UE.
- 18 Il y a également une volonté du coordinateur, des référents et des enseignants de réviser les grilles d'évaluation de l'enseignement clinique pour en améliorer la pertinence au regard des compétences révisées du BIRSG et l'homogénéité entre hôpitaux et/ou entre institutions d'enseignement.
- 19 La présence des MFP qui suivent les étudiants en stage dans un même service correspondant de surcroît à leurs propres qualifications permet d'assurer la pertinence de ce suivi et la cohérence de la communication avec les référents de stage sur le terrain. De plus, des opportunités répétées de travailler avec l'étudiant en raison de plusieurs visites en stage lui permettent d'avoir un premier contact formatif où l'étudiant bénéficie d'un moment privilégié avec son MFP pour poser les questions qu'il souhaite, revoir l'organisation d'une supervision. La deuxième supervision est certificative et permet à l'étudiant d'appliquer les conseils reçus lors de sa première entrevue.
- 20 Les étudiants ont la possibilité de présenter leur EI en première session à deux moments distincts : juin ou décembre. Cela leur permet de planifier au mieux leur travail et de pouvoir prendre en compte leurs obligations personnelles.
- 21 L'enseignement modulaire implique une cote pour l'ensemble de l'UE. Dès lors, les étudiants ne connaissent pas leur niveau de réussite pour chaque activité d'apprentissage (AA) composant l'UE.
- 22 De même, une UE peut s'étaler sur plusieurs mois. Les étudiants doivent donc attendre une longue période avant d'avoir leur résultat, n'étant pas informés au fur et à mesure de la réussite ou non des épreuves relatives à chacune des AA qui composent cette UE. Cela peut créer un sentiment de frustration et un manque de vision sur leur progression chez certains d'entre eux.
- 12 À la lecture des différents documents mis à sa disposition, le comité constate que les grilles d'évaluation des étudiants sur leurs terrains de stage ne sont pas uniformes. Une certaine confusion entre critères et indicateurs est observée dans certaines grilles d'évaluation. Le risque par cette confusion est que les professionnels sur le terrain remplissent les évaluations de stage de façon erronées et que leur avis ne soit pas pris en compte dans les résultats des étudiants. Par ailleurs, certains référents de stage sur le terrain sont peu au courant des évolutions pédagogiques au sein de l'établissement et des modalités d'évaluation qui en découlent.
- 23 Les grilles d'évaluation de stage éditées par les milieux professionnels sont encore trop éparses et parfois obsolètes par rapport à l'éventail de compétences requises pour les IRSG. Un outil qui suivrait l'étudiant depuis le début de son cursus, avec des évaluations standardisées serait un atout pour une compréhension et adhésion du terrain à leur remplissage. Le comité constate que la mise en place d'un outil type portfolio par les enseignants est à ses débuts. Il ne peut qu'encourager l'équipe à continuer dans ce sens.
- 24 Les évaluations faites par les terrains de stage restent sur le lieu de stage ou sont reprises par le MFP. L'étudiant ne peut pas les consulter avant le moment prévu à cet effet à l'école, en fin de quadrimestre. Cette consultation au sein de l'établissement peut parfois être compliquée si l'étudiant est en stage au même moment. Il perd alors l'occasion de prendre connaissance des retours écrits faits par l'équipe sur le terrain.

RECOMMANDATIONS

- 1 L'existence et la communication des fiches UE pour chacun des cours dispensés.
- 2 Un apprentissage par compétences en stage qui serait plus proche de la réalité du métier, du profil professionnel (passant notamment par des prises en charge d'un plus grand nombre de patients).
- 3 Le développement d'apprentissages par compétences à travers l'usage plus systématique de la simulation.
- 4 La révision de l'organisation des stages tant au niveau de leur durée que de leur place dans le parcours de l'enseignement clinique.
- 5 La poursuite de la rédaction du portfolio comprenant des évaluations standardisées imaginé par la nouvelle équipe pédagogique. Il faudra veiller, en outre, à une communication efficace auprès des milieux professionnels pour que ces derniers l'utilisent adéquatement.
- 6 L'offre d'une formation pour les référents de stage sur le terrain qui cernerait les enjeux du rôle qu'ils tiennent auprès des stagiaires ainsi que les modalités d'encadrement et d'évaluation.
- 7 La systématisation, d'une part et l'évaluation de l'efficacité, d'autre part des réunions des enseignants par UE visant à s'assurer de la non-redondance et la complémentarité des cours au sein de cette 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 Le volet recrutement de la politique GRH est du ressort du PO. La nouvelle direction, quant à elle, souhaite mettre en place des entretiens de fonctionnement réguliers avec l'ensemble des membres du personnel en vue d'une gestion de carrière concertée (évaluation de l'atteinte d'objectifs préalablement définis, gestion du plan de carrière, définition des besoins de formation continuée (FC), etc.). Ces premiers entretiens ont déjà débuté entre la direction et les coordinateurs, d'une part et le personnel administratif, d'autre part.
- 2 En 2020, la section a connu un *turn-over* important dans la composition de son équipe enseignante en raison, notamment, de la réduction d'emplois dans certains établissements relevant du même PO. Treize membres de l'équipe pédagogique ont perdu leur emploi.
- 3 Le corps enseignant est composé de nombreux nouveaux enseignants et d'enseignants à temps partiel.
- 4 Les nouveaux enseignants n'ont pas forcément choisi d'être là et souvent, partent rapidement car ils ne sont pas faits pour l'enseignement de promotion sociale (*turn-over* additionnel). Cela implique de répartir les cours entre ceux qui restent et qui ne sont pas toujours spécialisés dans ces matières.
- 5 La promotion sociale connaît des difficultés de recrutement en raison d'une iniquité de régime (tant au niveau de la rémunération que du temps de travail à prester) entre ses experts et enseignants et ceux des HE. Cela explique le peu d'experts dans la section, ce qui est dommageable pour les étudiants.
- 6 La nouvelle direction communique une information fréquente sur les FC et les conférences que les enseignants ont la possibilité de suivre. Les enseignants obtiennent aisément le financement des FC qu'ils souhaitent suivre. Néanmoins, il ne semble pas y avoir de moment prévu pour permettre un retour sur une formation suivie vers le reste de l'équipe.
- 7 La nouvelle direction se montre disponible et à l'écoute de l'équipe enseignante. Il en était déjà de même de la part du coordinateur et de l'équipe administrative.
- 8 La section met tout en œuvre pour accueillir au mieux le nouvel enseignant : brochure d'accueil, entretien, présentation des outils de communication, etc.
- 9 L'ambiance volontariste qui règne au sein de l'équipe éducative est soutenue par des activités conviviales mises en place avec dynamisme par l'équipe administrative (barbecue en fin d'année, petite assemblée le vendredi après-midi).
- 10 L'investissement des enseignants dans l'exercice de leur profession est parfois mis à mal soit, par la fluctuation de leurs attributions, soit, par la charge partielle qui leur est attribuée rendant le partage entre deux vies actives difficile.

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

- 11 Le réseau wifi fait parfois défaut dans l'établissement et le matériel numérique n'est pas toujours opérationnel. Pour pallier à cela, le comité souligne la désignation en 2023-2024 d'un référent numérique pour assurer la maintenance du matériel. Il semblerait cependant qu'il n'existe pas encore de procédure efficace pour communiquer un éventuel souci de matériel vers ce référent.
- 12 Il y a une mutualisation des locaux et du matériel avec la HEPL et l'IPES paramédical qui organise la formation des infirmières brevetées, ce qui apporte un éventail plus large de possibilités pédagogiques (partage de mannequins notamment).
- 13 L'absence de bibliothèque est compensée par la présence de certains ouvrages dans le bureau de la coordination, ou par l'accès donné par les enseignants sur l'école virtuelle aux étudiants à de nombreuses ressources documentaires, ainsi que par l'accès aux bibliothèques « B3 » et de l'école du « Barbou » situées non loin de l'Institution. Ce fonctionnement permet, in fine, aux étudiants d'avoir accès aux ressources nécessaires pour la complétion de leurs études et notamment de l'EI.
- 14 Le comité note l'absence également de salle d'étude, même si les étudiants ont un accès libre aux classes qui ne sont pas occupées. De même, l'établissement ne dispose pas de local "labo de pratique - salle de TP" où serait, en outre, rangé le matériel dispersé actuellement dans des armoires de classes de cours.
- 15 Les bâtiments posent de nombreux problèmes structurels ce qui questionne, notamment, l'aspect ergonomique des classes. L'attribution des locaux de cours a parfois lieu la veille de ceux-ci, ce que rend difficile la préparation de cours pouvant être tributaires de la configuration des classes.
- 16 Le matériel pédagogique semble trop dépendant des enseignants, eux-mêmes pourvoyeurs de ce matériel qu'ils obtiennent par le biais de leur milieu professionnel ou de demandes exprimées à l'extérieur. D'une année à l'autre, l'accès au matériel par les étudiants peut donc ne pas être le même.
- 17 Des tenues de stage sont offertes par l'école aux étudiants.
- 18 L'établissement dispose d'une cafétéria équipée d'un « bar à gou gouilles » et d'un « frigo solidaire » qui fonctionne à trois moments de la journée et qui répondent à des valeurs de convivialité et d'entraide.

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

- 19 L'école est exigeante mais souple : ce sont des adultes qui donnent cours à des adultes. On peut parler d'une approche andragogique de l'enseignement.
- 20 La section a mis en place un module, hors programme, de 20 périodes dédiées à l'aide à la réussite. Les étudiants de bloc 1 et les étudiants « passerelles » de bloc 3 suivent 4 séances collectives. Ces séances présentent aussi bien le fonctionnement des outils de communication interne de l'école que des ateliers à thème en fonction des besoins exprimés par les étudiants : gestion du temps, méthodologie de travail mais aussi

confiance en soi et estime de soi. Ces dispositifs semblent porter leur fruit puisque l'on constate une amélioration des taux de réussite.

- 21 Les moments de pratique réflexive permettent aux étudiants de revoir des points de matière théorique et pratique, notamment en amont d'un stage. Cela permet aux étudiants de se sentir mieux préparés.
- 22 La coordination des stages est présente auprès des étudiants lorsque des difficultés sur le terrain se présentent. Des contacts sont pris avec le partenaire de stage afin de trouver des solutions. La section peut décider de ne plus envoyer des étudiants dans un service si un dialogue n'est pas possible avec le partenaire.
- 23 Des contrats de rattachement qui résultent de l'intervention de l'équipe pédagogique au moyen d'entretiens individuels pendant et après le décrochage scolaire lorsque l'étudiant s'inscrit à plus de deux reprises aux UE peuvent être établis avec une proposition individuelle de remise à niveau. L'efficacité de ces derniers est bien entendu tributaire de la motivation de l'étudiant.
- 24 L'équipe administrative apparaît comme dynamique, disponible et orientée solution face aux problématiques étudiantes auxquelles elle est confrontée.
- 25 Des aménagements du parcours d'études et des horaires de stage sont possibles en raison de besoins spécifiques d'étudiants.
- 26 Bien que l'établissement ne dispose pas d'un service social, le comité note le travail de l'ASBL Foral qui apporte une aide financière aux étudiants en situation de précarité : prêt d'argent pour le paiement du droit d'inscription (DI) et/ou étalement du paiement, mise en place d'un frigo solidaire.
- 27 Le site web de l'école reprend la procédure relative à l'inclusion et mentionne les références de la personne de contact.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 28 Plusieurs données numériques sont récoltées de façon annuelle (nombre d'inscriptions, taux de réussite pour chaque UE, etc.). Ces données permettent à la coordination de section de s'interroger sur la qualité du programme et d'opérer des changements, s'il échet, en collaboration avec l'équipe enseignante.
- 29 Néanmoins, il est à noter l'impossibilité de mesurer les abandons et d'identifier les causes qui les occasionnent.
- 30 Des données numériques (indicateurs du plan d'action) permettant de mesurer l'atteinte des résultats d'actions relevant du plan d'action sont toutefois manquantes.

RECOMMANDATIONS

- 1 La poursuite, par la direction (soutenue par l'équipe administrative), de la volonté de maintenir le sentiment d'appartenance de l'équipe éducative à l'IPEFA et le partage des valeurs et missions de l'EPS. De ce sentiment d'appartenance et de ce partage

de valeurs découlera la stabilité de cette équipe éducative voire des attributions qui leur seront faites.

- 2 La poursuite de la volonté de la direction de stabiliser l'équipe éducative et de rappeler aux jeunes enseignants à temps partiel l'importance de donner une place primordiale à leur fonction enseignante et d'en respecter toutes les obligations.
- 3 La poursuite de la volonté de la direction de mener une politique d'évaluation constructive des membres du personnel. La promulgation du décret dit « évaluation » serait un soutien à la mise en œuvre de cette volonté. Même s'il s'adresse à l'enseignement secondaire, l'on peut imaginer que les procédures qui seront mises en place pourraient avoir des retombées sur la section de promotion sociale de l'établissement.
- 4 La mise en place d'une procédure de communication efficace vers le référent en charge de la maintenance du matériel numérique pour signaler les soucis liés au matériel informatique.
- 5 La poursuite de la collecte systématique de données dont l'intérêt a été préalablement identifié et d'utiliser le tableau de bord qui en découle à des fins de pilotage stratégique du programme.
- 6 Une réflexion par les enseignants sur les suites à donner aux FC suivies en termes de partage avec leurs collègues.
- 7 La poursuite des démarches de l'établissement de trouver d'autres locaux plus adéquats pour assurer la qualité de l'enseignement.
- 8 La poursuite de l'attention portée par l'équipe pédagogique aux difficultés des étudiants, à l'image de leur pratique actuelle.

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 Le comité note la mise en place d'une commission d'évaluation interne qui comporte néanmoins une présence étudiante jugée trop faible pour collaborer avec l'équipe qualité.
- 2 Le comité constate une bonne compréhension des enjeux et des modalités de l'autoévaluation tant par l'équipe qualité qui anime ce travail que par les acteurs impliqués dans la démarche.
- 3 Le DAE est rédigé de façon claire, structuré et complet.
- 4 Il y a un souci de rédiger un DAE qui renvoie l'avis de l'ensemble des parties prenantes.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 5 Les étudiants et les enseignants ont été impliqués dans l'élaboration de la SWOT et il y a eu un travail de croisement des avis émis par les différentes parties
- 6 La SWOT est "dissonante" par rapport au contenu du DAE. Certains constats de la SWOT contredisent en effet le contenu du DAE. Cela peut s'expliquer par le fait que l'élaboration de la SWOT était plus participative que celle du DAE. Malgré la volonté d'inclure la vision des parties prenantes dans le DAE, certains éléments ont pu être manquants dans celui-ci.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 7 Le plan d'action a été construit avec un souci de réalisme. Tant la quantité que la teneur des actions constituent des objectifs atteignables.
- 8 Le plan d'action ne comporte pas suffisamment d'indicateurs quantifiables permettant de mesurer l'atteinte des résultats.
- 9 Le plan d'action adopte une orientation très (trop) institutionnelle. Il devrait s'orienter davantage vers les besoins de la section.
- 10 La temporalité du plan d'action est trop restrictive, ce dernier pouvant couvrir les quatre années à venir. Il peut dès lors se montrer un peu plus copieux.

RECOMMANDATIONS

- 1 La prise en compte des besoins exprimés dans la SWOT et du rapport des experts qui analyse l'expression de ces besoins pour réfléchir collégialement à la réécriture du plan d'action.
- 2 Une rédaction participative d'un plan d'action ambitieux. Le comité encourage également une orientation plus programmatique qu'institutionnelle et suggère de prévoir des actions qui couvrent une dimension temporelle plus large.
- 3 Une réécriture du plan d'action avec les priorités et objectifs de la nouvelle direction dont ceux de renforcement des liens avec les partenaires permettant des apprentissages extramuros, de soutien à l'insertion sociale des étudiants au travers d'une approche personnalisée et de formalisation de procédures donnant un cadre clair aux jeunes enseignants, objectifs atteints au travers d'un *leadership* participatif.

Conclusion

Le comité des experts a apprécié les rencontres vécues durant ces deux jours de visite d'évaluation car ces dernières témoignaient d'une vie d'institution et de section en particulier, très soucieuse de la réussite de ses étudiants tant en termes d'études que d'intégration sociale.

L'écoute, la compréhension, la souplesse y sont donc de mise sans pour autant négliger la rigueur et la recherche d'adéquation aux exigences de la société.

Le comité des experts recommande dès lors aux acteurs de la section de poursuivre un travail basé sur ces valeurs et convictions tout en cherchant à donner un cadre mieux défini à leurs actions que ce soit par l'élaboration de descriptifs de fonction contextualisés, par la rédaction et l'application de procédures s'il échet ou encore la mise à disposition de ressources diverses adéquatement cadrées et systématiquement disponibles.

Droit de réponse de l'établissement



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

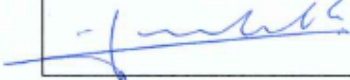
Nom, fonction, date et signature de l'autorité académique dont dépend l'entité

Céline Remy-Paulus
Directrice
11 juin 2024



Nom, date et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Eric Juskowiak
11 juin 2024



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

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.

