



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

RAPPORT D'ÉVALUATION INITIALE

Cluster Soins infirmiers – Sagefemme

Bachelier en infirmier responsable de
soins généraux

Haute École Libre Mosane
(HELMo)

Fabien LAFAY
Samantha ALBERT
Jerry VAN BIENE
Jérôme WAGON

08 juillet 2024

Table des matières

Soins infirmiers – Sagefemme : Haute École Libre Mosane	4
Contexte de l'évaluation	4
Synthèse.....	5
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	8
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme	8
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	9
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	16
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	16
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	16
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants	17
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	18
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue	19
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	19
Dimension 5.2 : Analyse SWOT	19
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi	19
Conclusion	21
Droit de réponse de l'établissement.....	22

Soins infirmiers – Sagefemme : Haute École Libre Mosane

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 16 et 17 novembre 2023 à la Haute École libre mosane, sur l'implantation de 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, trente-quatre membres du personnel, dix-sept étudiants, sept diplômés et quatre 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

- Fabien Lafay, expert de l'éducation et président du comité.
- Samantha Albert, experte étudiante.
- Jerry Van Biene, 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

- Appropriation de la culture qualité.
- Appropriation de l'autoévaluation.
- Approche réflexive et critique sur le programme et l'organisation des études.
- Valorisation de la recherche.
- Communication interne et externe efficace.
- Diversité des dispositifs pédagogiques
- Développement important de la simulation

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Heures d'ouverture limitées de la bibliothèque.
- Éloignement des lieux de stage.
- Collaboration parfois difficile dans les binômes d'étudiants des TFE.
- Difficulté à impliquer les enseignants externes.

OPPORTUNITÉS

- Développement du métier en extrahospitalier.
- Mobilité des étudiants, des personnels et des enseignants.
- Participer à la recherche en santé et en soin.
- Métier en pénurie (opportunité d'emplois)
- Bonne réputation de HELMo

MENACES

- Image négative de la profession véhiculée dans la société mais également par les milieux d'embauche eux-mêmes.
- Métier en pénurie (impact sur le bien-être en stage)

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Accroître la place des soins extrahospitaliers dans l'enseignement clinique.
- 2 Travailler sur l'image de la profession.
- 3 Renforcer la prise en compte des questions de mobilité personnelle des étudiants.
- 4 Renforcer la collaboration avec les équipes sur le terrain et y promouvoir le bien-être étudiant.

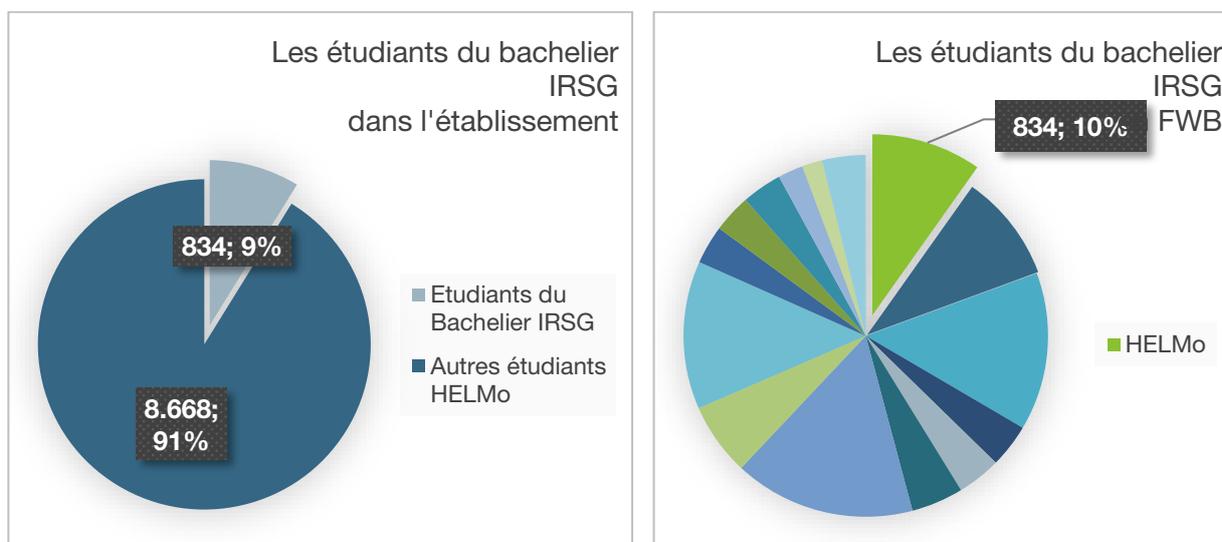
Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École Libre Mosane (HELMo) est issue de la fusion de plusieurs établissements au cours des années 1990 et du rapprochement entre HEMES et ISELL en 2008. L'établissement appartient au réseau libre confessionnel et propose aujourd'hui 41 formations de type court et long dans cinq départements différents : économique et juridique, paramédical, pédagogique, social et informatique et technique. Avec une population de plus de 9502 étudiants en 2021-2022, l'établissement représente l'une des plus importantes hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le département paramédical de HELMo – dont le bachelier infirmier responsable de soins généraux (IRSG) fait partie – est regroupé sur le « Campus de l'Ourthe ». Il attire autour de 16% de la population étudiante de la Haute École et propose quatre autres bacheliers : accueil et éducation du jeune enfant, sagefemme, psychomotricité, technologie de laboratoire médical ainsi qu'un master en sciences infirmières et trois spécialisations en soins infirmiers.

En 2021-2022, le bachelier IRSG, objet du présent rapport, représentait plus de 9% de la population étudiante de la haute école, soit 834 étudiants².

Le nombre d'étudiants inscrits à HELMo dans le bachelier infirmier responsable de soins généraux représentait 10% de la population étudiante IRSG en FWB (8541 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 HELMo possède une gouvernance structurée et hiérarchisée avec une vision objective de la situation du bachelier IRSG et de ses enjeux. Le Directeur-Président donne une impulsion et a des directions de départements et de cursus. Au sein du cursus, les différents conseils et responsables structurent les réponses aux évolutions des parcours et des métiers. L'établissement dispose d'un plan stratégique sur lequel se basent les priorités du département et du cursus. HELMo met en avant quatre valeurs :
 - promouvoir un humanisme ancré dans nos réalités contemporaines ;
 - développer des formations de grande qualité ; forger des esprits libres et entreprenants ;
 - être une haute école accessible ;
 - et être une haute école participative.
- 2 La mise en avant de manière écrite de telles valeurs n'est pas anodine. Elle engage l'établissement et ses personnels, spécialement sa direction. C'est un message fort de la gouvernance.
- 3 L'organigramme de l'institution montre une multitude de conseils. Treize organes ou conseils différents structurent l'établissement. Si certains organes sont assez clairement définis, d'autres restent peu clairs quant à leurs fonctions (collège de direction élargi, par exemple). Ce qui peut occasionner une difficulté de lecture quant à leurs rôles et aux partages des missions entre les différents organes.
- 4 Le conseil de département paramédical est ouvert aux partenaires externes comme les milieux de stage recevant des stagiaires. Des membres du personnel administratif, enseignants et encadrants ainsi que des étudiants siègent également au sein de ce conseil. Les réunions sont formalisées, positionnées sur un jour précis ce qui garantit une grande accessibilité et favorise la participation. Les procès-verbaux sont déposés sous *HELMo directory*, plateforme accessible aux membres du personnel, pour en garantir l'accessibilité. Notons aussi que d'un point de vue géographique, les directions des différents départements, présents sur le campus de l'Ourthe, sont regroupées dans le même couloir d'une même aile d'un bâtiment, ce qui naturellement favorise les échanges entre les directions.
- 5 Les conseils de cursus du bachelier IRSG sont composés de tous les enseignants du programme et de la secrétaire académique. Ces conseils sont programmés en tenant compte des horaires des enseignants, ce qui assure un fort taux de participation. Les comptes-rendus sont déposés sur HELMo Directory.
- 6 Le comité constate toutefois la difficile participation aux conseils de cursus des enseignants externes pour des raisons de disponibilité ce qui peut entraîner des difficultés de travail en collaboration et avoir un impact sur la coordination du cursus dans une visée de pertinence et de cohérence globale de la formation (par exemple éviter les contradictions ou les redondances non souhaitées dans les cours). Ces enseignants, en outre, peuvent alors avoir du mal à s'approprier les valeurs de la HE.

- 7 Il existe une représentation étudiante au sein des conseils de départements via des délégués. Leur présence aux réunions de délégués est rendue parfois difficile par des enseignements ou des stages organisés au même moment que les conseils de département. Cela empêche le retour des étudiants et freine notamment l'évolution potentielle du département alors que l'établissement propose judicieusement la création d'un profil d'étudiant délégué.

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

- 8 HELMo a une forte culture de la qualité. Le comité a pu relever nombre d'éléments :
- Une charte qualité rédigée par les départements a été produite en 2021-2022. Elle a donné naissance à un « dépliant qualité ».
 - Un service qualité est institué. Il est prévu un nouveau recrutement sur ces questions.
 - Un plan d'action 2020-2026 du « système qualité de l'enseignement et de la formation » est en cours.
 - Un tableau de bord de la qualité est édité par la direction du département et permet l'élaboration d'un bilan et d'un rapport annuel.
 - Des référents qualité ont été nommés au niveau des départements et s'assure du suivi des plans d'action.
 - Un temps dédié à la qualité est prévu lors des conseils de cursus.
 - Un groupe qualité existe au sein du département paramédical. Il regroupe des membres du personnel administratif et des enseignants, dont des enseignants du cursus IRSG. Ce groupe travaille sur des sujets tels que l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE), l'évaluation de la formation par les étudiants (EFE), etc. Il est également en charge du suivi de certaines actions du plan d'action du cursus.
 - L'établissement travaille sur un plan de formation continue à la qualité. Des formations sur les outils ont été réalisées pour les directions de département et de cursus.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 9 L'établissement suit de près les modifications et prescriptions réglementaires. Des conseils de cursus et des conseils de départements échangent et apportent les modifications nécessaires quant à la réglementation et aux interrogations des partenaires et des étudiants. L'établissement réfléchit par exemple à la notion « d'enseignant-chercheur » et à ses implications dans l'établissement.
- 10 Des évaluations de la formation par les étudiants (EFE) sont proposées tous les deux ans. Un changement de l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) est en cours. Chaque responsable d'UE aura la possibilité de personnaliser ses propres évaluations à la suite d'un questionnaire global proposé par l'établissement. Ensuite, pour chaque matière, il pourra être proposé un questionnaire par enseignant. Pour l'heure, ces évaluations se font en majorité oralement, ce qui peut limiter l'expression des étudiants. En parallèle à l'implémentation de ce nouveau système

d'EEE, la section réfléchit à la mise en place d'une procédure pour accompagner les enseignants lors de la réception des résultats ainsi qu'à une communication de ceux-ci vers les étudiants. Le comité ne peut qu'encourager la section à aller dans ce sens.

- 11 Les partenaires ont été sollicités lors du passage du bachelier de trois en quatre ans. Ce qui est fondamental pour justifier l'ajout de cette année supplémentaire en termes de programme, d'augmentation de la quantité de stages et donc de préparation à une future vie professionnelle. Pour les partenaires accueillant les stagiaires, une année d'étude supplémentaire permet de développer d'autres acquis d'apprentissage aux étudiants, spécialement dans les blocs 3 et 4.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 12 Depuis 2016 l'établissement a recruté une chargée de communication à mi-temps. L'établissement communique en interne et en externe via différents canaux (mails, plateformes numériques (*HELMo Learn*, *HELMo directory*, etc.)). Une attention forte est portée à l'arrivée des étudiants sur l'accompagnement à l'information.
- 13 Les retours des étudiants sur la qualité des informations sont globalement bons même si les questions de réorientation ou de mobilité sont moins connues des étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Maintenir les efforts permettant de garantir la présence des enseignants externes aux conseils de cursus, notamment en proposant d'autres jours de cours à ces enseignants si ceux-ci se déroulent lors des conseils ou proposer leur présence via des visioconférences ou a minima s'assurer que la communication d'information soit la plus optimale pour éviter les redondances non souhaitées et/ou les éventuelles contradictions dans les cours.
- 2 À l'instar de ce qui est fait pour les réunions des conseils de département, banaliser des créneaux de réunion pour que les délégués puissent se réunir, voire lorsqu'ils sont invités à participer aux conseils de cursus..
- 3 Maintenir la garantie de l'anonymisation lors de l'évaluation des enseignements et mettre en place un accompagnement des enseignants via la cellule d'accompagnement pédagogique ainsi qu'un retour systématique des résultats vers les étudiants.

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 Cette visite a été initiée suite au passage du bachelier IRSG de trois ans à quatre ans. L'ajout d'une année d'étude soit un quart de programme en plus est un défi important pour les établissements. Outre le respect des prescriptions réglementaires, il faut remanier en profondeur un programme tant pour les équipes éducatives, que pour les étudiants et les partenaires. À ce titre, l'établissement a échangé avec les acteurs de terrain et a réalisé des réunions de cursus avec l'équipe enseignante.
- 2 Si une telle modification est parfois mal comprise, car elle peut créer des formes d'injustice en matière de reconnaissance du niveau de diplôme, en effet la validation des quatre années n'en fait pas une réelle première marche de master, le bénéfice de cette modification est une évidence pour les partenaires professionnels accueillant les étudiants soit en cours de cursus, soit une fois diplômés. En effet, tous constatent une plus grande maturité de leurs jeunes collègues et un gain net en matière de compétences et d'immédiate implication professionnelle.
- 3 Le comité constate que certains étudiants ne perçoivent pas toujours la pertinence de certains cours (surtout dans le domaine des sciences humaines ou de l'organisation de la santé, par exemple) eu égard à leur future pratique professionnelle ou que cette pertinence n'a pas été clairement exposée ou démontrée. Il en résulte un questionnement sur la plus-value de ces cours pour le développement des compétences attendues sur le terrain. Ce qui peut en outre laisser une impression négative dans l'esprit des étudiants sur le programme.
- 4 Le métier évoluant, le comité souligne la présence de partenaires extrahospitaliers lors des échanges et de la visite du groupe d'experts, ce qui est très appréciable. Les étudiants ont un stage obligatoire en bloc 4 en soins à domicile et un stage au choix. Ces stages sont toutefois faits sans supervision d'un maître de formation pratique (MFP). Ce qui peut entraîner une iniquité de traitement entre étudiants en l'absence de supervision et ne permet pas de pleinement vérifier le transfert des acquis entre les cours et le milieu de stage.
- 5 L'établissement a lancé un projet pilote de stage d'observation en milieu hospitalier en bloc 1. Le comité souligne la pertinence de l'initiative pour une meilleure découverte des aspects de la profession. *A contrario*, le comité relève que l'image de la profession en maison de repos n'est pas valorisée en bloc 1. En effet, les stages dans ces établissements sont souvent vus comme peu valorisants, car ils ont l'image de stages durant lesquels les étudiants font plutôt des toilettes et mettent en œuvre peu de savoirs valorisants. Or, ces stages sont essentiels pour une future pratique professionnelle, notamment en développant le contact humain. En outre, travailler dans ces établissements nécessite une grande polyvalence et l'avenir de la profession va aussi vers ces structures.
- 6 Le comité salue l'importance accordée à la recherche à HELMo. De nombreux projets ont été, sont et vont être réalisés (par exemple, le projet *E-safe*, Immersion 360° ou

encore de Prof en Proche). Des étudiants sont régulièrement associés et leur travail est valorisé.

- 7 L'établissement propose aussi une rencontre et une interaction forte avec le monde des patients durant la formation. Le dispositif « patient partenaire» permet ainsi aux étudiants de bloc 3 de rencontrer durant un cours des patients faisant ou non partie d'associations. Cela enrichit l'enseignement par des échanges sur les conditions de vie des patients, leur manière d'appréhender la maladie et leurs relations avec les personnels de santé et spécialement les infirmiers.
- 8 Les stages à l'étranger sont possibles. Des exemples ont été donnés de séjours Erasmus faits en Afrique notamment. Pour les stages hors Europe, l'établissement a choisi de ne permettre de tels échanges qu'à la condition qu'au moins deux étudiants partent dans le même pays. Ceci pour qu'ils puissent se soutenir si nécessaire. Les flux d'étudiants concernés augmentent et sont passés de 10 à 80 étudiants désormais. La question des moyens financiers des étudiants pour pouvoir effectuer de tels échanges reste centrale. Même si de nombreuses aides financières possibles existent tant au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, que de l'Union européenne ou de la HE elle-même, il semble que les étudiants ne les connaissent qu'imparfaitement. La HE a donc établi parmi ses futurs axes de travail, le renforcement de cette offre au profit de ses étudiants.
- 9 À l'heure actuelle, le comité constate qu'il n'y a pas d'échanges réguliers avec les alumni ce qui limite la valorisation de l'image du métier ou la variété des exemples possibles d'emplois en termes d'insertion professionnelle.
- 10 Quant aux conditions de réalisation des stages, les étudiants sont parfois confrontés à des discours dissonants entre ce qui est appris à l'école et utilisé dans les lieux de stage. En outre, même si cela reste occasionnel, il peut arriver que tous les enseignants ne se présentent pas lors des stages pour encadrer les étudiants, ce qui peut les placer en porte-à-faux.

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

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 11 La communication externe est efficace. La réputation de la HE est un critère de choix déterminant pour nombre d'étudiants. On peut parler de « marque » HELMo.
- 12 Les journées portes ouvertes sont unanimement saluées pour leur qualité. La présence de l'institution sur internet est bonne et attire de nombreux étudiants. HELMo est présente sur nombre de salons ou lors de séances d'informations dans des écoles secondaires. Les documents de présentation et de communication sont de qualité.
- 13 Néanmoins l'image de la profession apparaît toujours fragile. D'autant que certains discours fatalistes et démotivants tenus par le monde professionnel lors des stages ne facilitent pas la valorisation du métier et que ceci peut avoir un sérieux impact sur la motivation des étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mieux informer sur l'intérêt du passage du cursus en quatre ans pour la valorisation de la formation.

- 2 Valoriser certaines matières mal perçues par les étudiants quant à leur image et leur importance dans une future vie professionnelle.
- 3 Mener à bien le projet pilote de découverte du milieu hospitalier en bloc 1 et en réaliser un bilan avec les parties prenantes afin d'assurer son amélioration. Assurer un encadrement adapté à des étudiants novices durant ce stage d'observation. Valoriser la présence des étudiants en stage en maison de repos.
- 4 Assurer une supervision pour les étudiants en stage extrahospitaliers.
- 5 Travailler sur l'image de la formation, tant au niveau des établissements qu'au niveau des milieux professionnels (partenaires de stage). Et poursuivre les efforts pour lutter contre les comportements inadaptés notamment en stage et lutter contre les discours fatalistes.
- 6 Faire une place plus importante aux structures extrahospitalières (métiers du soin à domicile et de santé communautaire par exemple ou des maisons médicales). Il serait par exemple possible de convier plus régulièrement des représentants de ces métiers aux discussions sur les programmes.
- 7 Communiquer plus largement auprès des étudiants sur les différentes aides financières existantes pour faciliter la réalisation de stages à l'étranger.
- 8 Favoriser les échanges avec les alumni de divers milieux professionnels.

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 Pour favoriser l'apprentissage et l'assimilation de certains acquis d'apprentissage (AA) de certaines UE importantes, celles-ci sont scindées en deux avec des évaluations intermédiaires. Pour rendre les AA plus compréhensibles pour les étudiants des formulations identiques ont été adoptées pour tous les enseignements. La cellule d'accompagnement pédagogique (CAP) a pour cela conçu un modèle unique de fiche descriptive des UE.
- 2 L'ensemble des fiches UE et des activités d'apprentissage sont accessibles sur *HELMo Learn* et sur le site internet. En outre, une « lecture collégiale » est proposée lors du premier cours.

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

- 3 Il existe une grande diversité de dispositifs pédagogiques : patients partenaires, hôpital virtuel, jeux de rôles, etc. Cette variété est très intéressante pour les étudiants et favorise les apprentissages.
- 4 L'offre de stages est conséquente et couvre l'ensemble de la Province de Liège. Des choix sont offerts aux étudiants pour limiter leurs déplacements s'ils le souhaitent en échangeant entre eux les différents lieux de stage proposés. L'établissement insiste sur l'importance d'une variété de lieux de stages et de spécialisations. Néanmoins, les structures hospitalières et les établissements institués sont majoritairement présents dans l'offre de stage, ce qui écarte les soins à domicile ou les maisons médicales.
- 5 Concernant le TFE, les étudiants travaillent en binôme, du choix de la problématique à la défense orale. S'ils ont la possibilité de choisir leur binôme, il arrive que parfois celui-ci soit imposé et cela peut rendre le travail compliqué (niveau de motivation et d'implication différent entre les deux étudiants, méthodes de travail différentes, etc.). De même, si un étudiant abandonne son binôme en cours de process, la poursuite du TFE et du projet pédagogique s'en trouve très affectés. Concernant l'accompagnement des étudiants à la rédaction de leur TFE, un cours de méthodologie de la recherche est donné du bloc 1 au bloc 4. Les étudiants bénéficient aussi des avis de leurs pairs avant d'avoir les avis des enseignants. La HE est réactive en cas de changement (accompagnement, réactivité, travail entre pairs, etc.). Il est à noter qu'un étudiant peut demander de réaliser son TFE en solo, mais cela doit être justifié, car cela implique un plus grand nombre de TFE à encadrer pour l'équipe enseignante.
- 6 La HE suit une dynamique similaire en matière de simulation. La simulation apparaît notamment comme un moyen de mieux gérer l'erreur. Les équipements en lien avec la salle de simulation sont appropriés pour favoriser l'apprentissage de situation

clinique chez l'étudiant, allant de différents niveaux de complexité en fonction des années. Le matériel est moderne, les étudiants passant en simulation ont la possibilité de voir leurs actions réalisées auprès du mannequin (système d'enregistrement de la séance). Un débriefing est réalisé systématiquement afin de mettre en avant les points forts et à améliorer chez l'étudiant. Enfin, les étudiants ont la possibilité d'évaluer la dynamique mise en place dans ces salles de simulation

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

- 7 Les étudiants partent en stage de manière alternée. La charge de travail est importante et ce rythme soutenu est maintenu sur certains weekends lorsque des stages se trouvent sur ces temps de repos. C'est une préparation au rythme du métier, mais cela entraîne une fatigue physique et morale pour les étudiants. Des aspects de la vie privée peuvent ainsi être sacrifiés pour répondre à un cumul de stage et de cours.
- 8 Les interactions entre enseignants externes et autres enseignants posent différentes contraintes comme la prise en compte prioritaire des emplois du temps des médecins. Cela peut amener des conflits horaires entre les stages et les cours.
- 9 Entre 2023-2024, la révision de l'UE relative à l'apprentissage de l'anatomie en bloc 1 a permis de scinder ce module important en deux, de manière à insérer une évaluation certificative intermédiaire. Il était en effet constaté un taux d'échec important sur cette UE.

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

- 10 Comme dit précédemment, le comité note la présence appréciable de la fiche descriptive d'UE reprenant l'ensemble des informations nécessaires comme les modalités d'évaluation, contenu, dispositif, etc. sur *HELMo Learn* et le site internet de l'établissement. Des grilles critériées existent et sont connues des étudiants pour les stages et le TFE.
- 11 HELMo s'inscrit dans une volonté de faire plus d'évaluations formatives. Cependant pour les stages, il existe encore des disparités : une seule évaluation certificative sur le stage sans évaluation formative au préalable, si ce n'est les retours formatifs de l'équipe sur le terrain, évaluation parfois dès le 2^{ème} jour de stage. Or l'évaluation formative permet à l'étudiant de pouvoir bénéficier d'une évaluation de la part de son MFP dans un climat plus favorable à l'apprentissage, car moins stressant. Cela permet aussi à l'étudiant de prendre le temps de revoir des actes ou de réfléchir à une démarche de soin en collaboration avec le MFP sans que cela ne puisse impacter sa cotation.
- 12 Il faut relever toutefois une difficulté quant à l'encadrement des étudiants en stage par les MFP du fait du volume d'heures important et de la multitude de lieux différents à gérer. La supervision des stages reste tributaire de l'accessibilité géographique et de la quantité des lieux de stage attribué à un MFP, ce qui impacte les possibilités d'encadrement des étudiants. Le comité note enfin que la planification des évaluations par les MFP semble intervenir de façon sporadique. Les étudiants ne savent pas toujours à l'avance lorsque le MFP sera présent sur le lieu de stage. Cela peut créer un sentiment de stress.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer la variété des dispositifs pédagogiques dans une logique d'approche par compétences.
- 2 Maintenir autant que possible la possibilité d'échange de lieux de stage entre étudiants afin de faciliter leur organisation personnelle.
- 3 Travailler avec les étudiants pour construire des rythmes de travail et d'études adaptés.
- 4 Établir une planification précise des supervisions durant les stages de manière à permettre à l'étudiant d'avoir le temps d'intégrer son milieu de stage avant d'être soumis à évaluation.
- 5 Poursuivre le développement de la simulation en diversifiant les scénarii de façon à couvrir le plus de compétences possibles, en ce compris les *softskills*, notamment celles liées à la communication.

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 L'établissement possède des ressources suffisantes pour garantir un bon encadrement. Le nombre d'enseignants et de personnels administratifs est important.
- 2 La formation continuée semble riche et les différentes catégories de personnels sont sollicitées pour se former en continu sur leur poste. Des besoins ont été exprimés et satisfaits sur la simulation et la santé. La HE accueille aussi des demandes pour des colloques ou des séminaires. Les enseignants et le personnel administratif sont souvent polyvalents et conjuguent plusieurs fonctions ce qui permet d'avoir d'une part une vision plus transversale, mais d'autre part risque de rendre les personnels moins disponibles et d'accroître la charge de travail.

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

- 3 De nombreux espaces sont prévus et mis à disposition pour permettre aux étudiants de travailler seuls ou en groupe tant dans la bibliothèque que dans des salles communes. La fréquentation de la bibliothèque est toutefois tributaire de ses horaires d'ouverture et de son emplacement. En effet, celle-ci étant située dans le bâtiment principal, elle est tributaire de son ouverture et de ses horaires.
- 4 La fréquentation de celle-ci semble donc modeste et elle n'est pas accessible en fin de journée ou les weekends et durant les vacances scolaires. Un projet est en cours pour la rendre accessible sur des plages horaires plus vastes et sur un autre lieu, notamment au rez-de-chaussée avec un accès direct pour les étudiants depuis l'extérieur. Actuellement nombre d'étudiants privilégient des bibliothèques dans des hôpitaux ou sur des campus universitaires auxquels ils ont accès. Toutefois, ceci ajoute des temps de déplacement et comporte des aspects pratiques chronophages.
- 5 Les locaux dédiés aux enseignements et les ressources matérielles sont très bonnes. L'établissement possède du matériel technique tel que des mannequins haute-fidélité. Des partenariats sont mis en place pour récupérer du matériel usagé ou périmé auprès d'établissements hospitaliers ce qui contribue en outre à sensibiliser les étudiants à la bonne gestion des ressources et au recyclage. Toutefois sur certains lieux de stage, la mise à disposition de tenues non adaptées pose problème, telles des blouses en papier provoquant des gênes et de l'inconfort pour les étudiants en stage car celles-ci peuvent facilement se déchirer et sont peu opaques.
- 6 L'établissement a investi dans des outils numériques et de simulation même si le nombre d'heures passées en simulation gagnerait à être augmenté. On trouve ainsi des salles de simulation équipées de vitre sans teint pour permettre d'observer des

prises en situation. Des caméras et des écrans retransmettent aussi le déroulement des séances pour d'autres étudiants, etc.

- 7 La HE a aussi mis en place plusieurs plateformes numériques, dont une en collaboration avec l'Université de Liège. Il y a une plateforme de gestion des stages et une plateforme dédiée au partage de scénarii et d'exercices. La plateforme de gestion des stages permet entre autres aux étudiants de ne pas se déplacer systématiquement pour faire signer ou transmettre des documents.
- 8 Le comité constate que certains enseignants experts n'utilisent pas la boîte mail liée à leur adresse « Helmo » ce qui ne permet pas une uniformisation en termes de communication, engendre un risque de perte d'information et n'est pas satisfaisant en termes de sécurité informatique, point essentiel de nos jours.
- 9 Des lieux sont dédiés aux révisions, au repos pour les étudiants. La cafétéria est dimensionnée de manière adéquate et favorise une qualité de restauration appréciable et appréciée des étudiants.
- 10 Des espaces de convivialité sont mis à disposition des enseignants et personnels.

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

- 11 Le maître mot de la HE est le bien-être des étudiants. Une attention sincère et forte est portée sur ce point. Les étudiants sont dès leur entrée informés de diverses possibilités de soutien en cas de besoin. En premier lieu de pouvoir faire appel à un enseignant référent. Entre étudiants, diverses formes de soutien existent et sont organisés par la HE, telle la pratique de parrainage entre étudiants de niveaux différents ou étudiant de même bloc.
- 12 Les étudiants peuvent aussi bénéficier d'un coaching entre étudiants sur la base du volontariat pour l'ensemble des cours. Ces aides sont prises en compte et valorisées même financièrement. De la remédiation existe notamment via le « *starting block* ». De même les étudiants sont accompagnés pour avancer de manière progressive lors du passage du secondaire au supérieur. Les enseignants sont attentifs à la situation des étudiants.
- 13 Le comité insiste sur le fait qu'en dépit d'un métier présentant parfois des situations pénibles, spécialement en stage, rien ne justifie une forme de maltraitance. À ce sujet l'établissement est spécialement vigilant dès les premiers stages de bloc 2. Tout étudiant a un enseignant référent vers lequel se tourner si nécessaire. Les terrains de stages sont alors contactés par la HE. Des contacts privilégiés existent entre l'établissement et les référents professionnels (ICANE, ICU, etc).
- 14 L'établissement recourt à un psychologue dans les situations difficiles vécues par les étudiants et nécessitant un accompagnement.
- 15 La question des différents frais nécessaires à la réalisation des stages s'avère importante pour le bachelier dans un contexte de précarité étudiante en croissance. Ont été soulignés les frais liés à l'usage d'un véhicule personnel et aux déplacements entre les lieux de stage ou entre leur lieu de résidence et la HE.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 16 L'établissement marque une volonté pertinente de systématiser les EEE. En effet, HELMo avait relevé que les EEE ne se faisaient pas systématiquement par les étudiants. Le projet est donc de les rendre effectifs en planifiant les UE à évaluer chaque année. Puis sera mise en place une procédure de traitement des résultats avec un accompagnement des enseignants à la réception des résultats des EEE.
- 17 HELMo a en outre mis en place son propre référentiel de pilotage. Ce qui indique une volonté de s'approprier de tels outils et de les rendre effectifs.

RECOMMANDATIONS

- 1 Favoriser une politique d'ouverture plus large des locaux et de la bibliothèque.
- 2 S'assurer auprès des partenaires de stage que les tenues mises à disposition sont adaptées et confortables pour les étudiants.
- 3 Communiquer sur l'importance de l'utilisation de l'adresse mail HELMo auprès de l'ensemble des membres enseignants afin de garantir une bonne circulation de l'information.
- 4 Envisager une aide financière pour les déplacements pour les étudiants les plus précaires.

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. L'établissement se place en autonomie sur ses questions et collabore activement avec d'autres HE ou fait appel à des tiers.
- 2 Le comité a souligné la grande transparence de l'établissement sur le processus et son honnêteté dans l'autoévaluation.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 3 La SWOT a été menée auprès des enseignants et de quelques étudiants des blocs 2 à 4. Le comité regrette par contre la faible implication des étudiants du bloc 1 et la faible participation des personnels administratifs. La vision de ces personnels est un complément indispensable à la vision des enseignants. En effet, les personnels sont présents de manière permanente au sein de l'établissement et ont donc une vision différente des enseignants. Ils sont aussi au contact des étudiants dans des temps et sur des problématiques autres. Enfin, n'étant pas dans un rapport « hiérarchique » (en termes d'évaluation par exemple) avec les étudiants, ces derniers peuvent confier à ces adultes d'autres difficultés ou remarques.

S'agissant des étudiants de bloc 1, étant donné qu'il s'agit de nouveaux étudiants qui découvrent non seulement un métier, mais aussi son enseignement, leur regard « nouveau » peut lui aussi permettre des constats différents et plus francs sur certains aspects.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 4 Un plan d'action sur quatre ans a été défini. Les enseignants ont collaboré pleinement à ce dernier. Le plan d'action est planifié et son suivi est anticipé.
- 5 Le comité relève un plan d'action riche et fourni abordant l'ensemble des items du DAE. Des objectifs sont clairement définis avec des délais associés et des personnes désignées. Il faut toutefois être prudent quant à l'ambition d'un tel programme, car la charge de travail, déjà importante pour les personnels, pourrait devenir difficile à porter.

RECOMMANDATIONS

- 1 Inclure davantage les étudiants de bloc 1 et les personnels administratifs dans la SWOT et de façon générale dans les réflexions menées par l'établissement.

- 2 Avoir une vision raisonnée du nombre d'actions à mettre en place pour ne pas épuiser les personnels.

Conclusion

HELMo fait partie des établissements ayant pris en main la question de la démarche qualité et ayant mis en place un pilotage réel et efficace sur cette question. En outre, le souhait de la HE de poursuivre différents processus d'évaluation alors qu'elle a obtenu une capacité d'autonomie auprès de l'AEQES démontre son désir d'avoir une approche pérenne de cette question.

Leur approche et leur gestion du nouveau bachelier IRSG sont donc pertinentes. Notamment en mettant en place une réflexion et une mise en œuvre sur l'opportunité des stages dès le bloc 1. De même, la réflexion sur la mise en place des soins en extrahospitaliers a amené un développement concret de la pratique, rendant obligatoire des stages dans ce cadre pour les étudiants.

La recherche est prise en compte. Ce qui donne aussi une autre manière de valoriser la profession, les étudiants volontaires pouvant obtenir et présenter d'autres compétences pour une future entrée dans la vie professionnelle

HELMo fait donc partie des établissements ayant intégré nombre des problématiques actuelles et étant en réflexion continue sur le métier.

Enfin, le souci du bien-être des étudiants est très présent durant le cursus et une attention particulière est portée à ce point.

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
Critère 2, Dimension 2.1	Constats et analyses	10, page 10	Dossier : « En outre, même si cela reste occasionnel, il peut arriver que tous les enseignants ne se présentent pas lors des stages pour encadrer les étudiants, ce qui peut les placer en porte-à-faux. » Réponse : Certains stages ne sont pas supervisés sur le terrain, mais d'autres dispositifs pédagogiques sont mis en place pour accompagner les étudiants (exemple : supervision collective à l'école durant le stage). Pour des stages supervisés sur le terrain, en cas de force majeure, il est possible que l'étudiant soit accompagné par l'enseignant moins que prévu, mais ce type de situation est occasionnelle.

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

Anne-Sophie Polet, le 24 juin 2024

Nom, date et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Belgin Ozdemir, le 24 juin 2024