



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

RAPPORT D'ÉVALUATION INITIALE

Cluster Soins Infirmier-Sagefemme

Bachelier infirmier responsable de
soins généraux

Haute Ecole de la Province de Liège
(HEPL)

Philippe LEPOIVRE
Imène DARBEIDA
Thaylana LIMA
Françoise NINANE

08 juillet 2024

Table des matières

Soins infirmiers-Sagefemme : Haute Ecole de la Province de Liège (HEPL).....	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.....	8
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement	8
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme	9
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme	11
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	12
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	13
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme	13
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	14
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme.....	15
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme	15
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	16
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	17
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés	17
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme	20
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	20
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	21
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants	22
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	22
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue	23
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	23
Dimension 5.2 : Analyse SWOT	23
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi	24
Conclusion	25
Droit de réponse de l'établissement.....	26

Soins infirmiers-Sagefemme : Haute Ecole de la Province de Liège (HEPL)

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 (BIRSG) de 240 ECTS. Suite à cette modification importante du programme, le comité de gestion de l'AEQES a décidé de procéder à des nouvelles évaluations initiales pour ce bachelier.

L'agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2023-2024 à l'évaluation du bachelier infirmier responsable de soins généraux. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 11 et 12 mars 2024 à la Haute École de la Province de Liège (HEPL) sur l'implantation du campus du Barbou à Liège accompagnés par un membre de la cellule exécutive.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (observations, consultation de documents et entretiens). Au cours de cette visite, les experts ont rencontré six représentants des autorités académiques, vingt-quatre membres du personnel, treize étudiants, deux 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 de bachelier infirmier responsable des soins généraux. 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

- Philippe Lepoivre, président et expert en gestion de la qualité
- Imène Darbeida, experte paire
- Thaylana Lima, experte étudiante
- Françoise Ninane, experte 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.

FORCES PRINCIPALES

- Un management stratégique participatif.
- Une démarche d'amélioration de la qualité présente à tous les niveaux de la gouvernance institutionnelle depuis le stratégique, jusqu'aux niveaux opérationnel et programmatique de la section.
- Un engagement important du personnel tant dans ses activités d'enseignement que dans la conduite de missions institutionnelles qui lui sont confiées.
- L'implication des parties prenantes externes (diplômés et employeurs) dans l'évaluation de la pertinence de la formation.
- La définition d'indicateurs de pilotage générant des tableaux de bord adaptés aux différentes missions institutionnelles et au pilotage du BIRSG.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Une communication externe mettant insuffisamment en valeur les points forts spécifiques de la Haute Ecole et les attentes du public ciblés.
- La place trop faible de l'extrahospitalier dans le BIRSG.

OPPORTUNITÉS

- Un marché de l'emploi particulièrement propice aux débouchés professionnels pour les étudiants suivant le BIRSG.

MENACES

- L'attractivité insuffisante de la profession.
- Le nombre de lieux de stage et les conditions d'encadrement des étudiants suite à l'aggravation de la pénurie.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

1. Continuer à développer un management stratégique participatif pour favoriser l'adhésion des parties prenantes internes, notamment en matière de gestion de la qualité.
2. Prioriser soigneusement le nombre d'actions d'amélioration à entreprendre afin que celles-ci restent toujours compatibles avec les moyens humains que l'institution peut mobiliser à cet effet.
3. Développer des partenariats avec divers organismes extrahospitaliers tels que les services de soins à domicile, les centres de rééducation, les cliniques pour maladies chroniques et enrichir son programme avec des modules ciblés sur les enjeux des soins extrahospitaliers.
4. Valoriser davantage l'image positive de la HEPL en matière pédagogique et mener une communication qui fasse davantage écho aux attentes des destinataires.
5. Améliorer le taux de participation aux évaluations des enseignements par les étudiants (EEE) afin qu'elles apportent aux enseignants l'information nécessaire pour adopter une démarche réflexive sur leurs pratiques. Le comité recommande également que les étudiants soient tenus informés de la suite donnée à leur évaluation pour conforter le sentiment d'utilité de la démarche.
6. Repenser l'organisation des UE et/ou de leur évaluation pour réduire la charge de travail du bloc 2. Le recours à des tests dispensatoires est une piste que l'établissement pourrait explorer.
7. Mener une réflexion sur l'organisation du TFE, en particulier sur le respect de l'engagement des promoteurs externes.
8. Étudier les possibilités de mise à disposition de locaux pour l'aide au blocus sur les campus de Verviers et Huy.
9. Revoir la priorisation des plans d'action à la lumière du nouveau plan stratégique institutionnel et départemental.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École de la Province de Liège (HEPL) est un établissement d'enseignement supérieur dont le pouvoir organisateur est la Province de Liège. Elle voit le jour en septembre 2007 et résulte de la fusion de trois hautes écoles liégeoises.

La HEPL fait partie du réseau du Conseil des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel neutre subventionné (CPEONS).

L'établissement se répartit sur dix campus et compte sept départements : Sciences agronomiques, Sciences économiques et juridiques, Sciences psychologiques et de l'éducation, Sciences sociales et communication, Sciences et techniques, Sciences de la motricité et Sciences de la santé.

Le bachelier infirmier responsable des soins généraux (BIRSG- 240 ECTS) qui fait l'objet de cette évaluation est organisé par le département des Sciences de la santé et se déploie sur les campus de Liège (campus du Barbou), Verviers et Huy.

En outre, ce même département organise plusieurs autres cursus de type court :

- Bachelier hygiéniste buccodentaire (180 ECTS),
- Bachelier sagefemme (240 ECTS),
- Bachelier technologue de laboratoire médical (180 ECTS),
- Bachelier technologue en imagerie médicale (180 ECTS),
- Bachelier en diététique (180 ECTS),
- Bachelier en audiologie (180 ECTS),
- Bachelier en orthoptie (180 ECTS).

Plusieurs spécialisations (60 ECTS) sont également proposées en :

- Interdisciplinaire en gériatrie et psychogériatrie,
- Oncologie,
- Pédiatrie et néonatalogie,
- Santé communautaire,
- Santé mentale et psychiatrie,
- Soins intensifs et aide médicale urgente,
- Soins péri-opératoires, anesthésie, assistance opératoire et instrumentation.

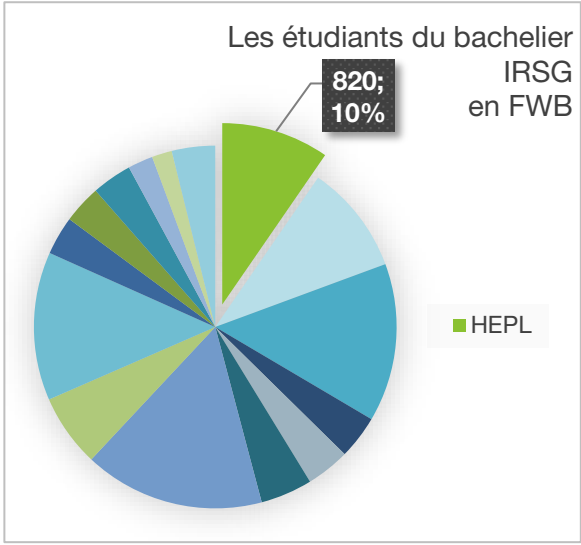
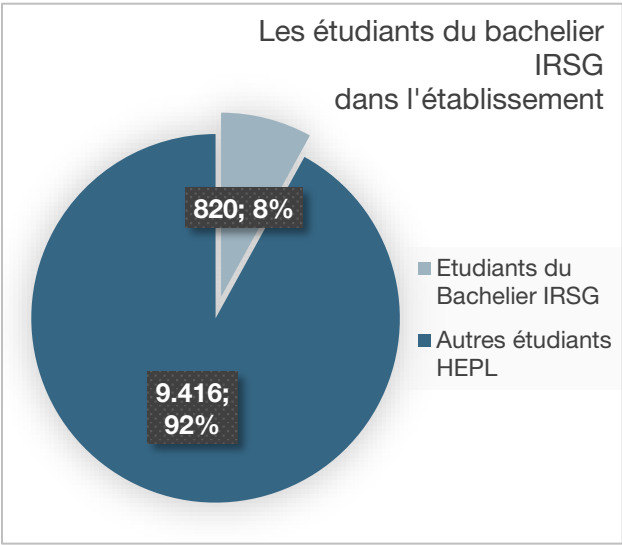
Enfin, le département des sciences de la santé de la HEPL participe à un master en sciences infirmières (120 ECTS) organisé en codiplômation avec l'Université de Liège, la Haute École Libre Mosane, et la Haute École Robert Schuman.

En 2021-2022, le bachelier IRSG, objet du présent rapport, représentait plus de 8% de la population étudiante de la haute école, soit 820² étudiants.

À la même date, le nombre d'étudiants inscrits à la HEPL dans le BIRSG représentait 10%³ de la population étudiante concernée par l'évaluation IRSG de la population étudiante en FWB (total de 8541 étudiants).

² Source : Base de données Saturn (année de référence 2021-2022)

³ Source : Base de données Saturn et dossiers d'autoévaluation des établissements (année de référence 2021-2022)



Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

- 1 Le Pouvoir Organisateur (PO) de la HEPL est le Conseil provincial avec le Collège provincial qui représente le pouvoir exécutif de la Province de Liège. Les principaux organes de décision et de consultation de la HEPL impliqués dans le pilotage du BIRSG sont les suivants :
 - a. Les organes de décision :
 - i) L'Organe de gestion : il contribue au fonctionnement, à la gestion et au développement de la HEPL pour ce qui concerne son projet pédagogique, social et culturel. Il s'agit notamment de l'attribution des fonds disponibles destinés aux besoins sociaux des étudiants, des avis adressés au PO concernant le recrutement, la nomination, la promotion des membres du personnel ainsi que et de l'approbation du règlement général des études et des programmes proposés ;
 - ii) Le Collège de direction : il est l'organe chargé de la gestion quotidienne de la HEPL et de la coordination des avis remis par les organes consultatifs.
 - b. Les organes d'avis :
 - i) Le Conseil pédagogique : il est consulté sur toutes les questions de pédagogie touchant au projet de la HEPL (les programmes, les passerelles, les formations continues,...) ;
 - ii) Le Conseil de département : il est responsable du fonctionnement des sections (dont celle du BIRSG) quant à leur mission d'enseignement. Il comprend en son sein deux représentants des étudiants issus du Conseil des étudiants ;
 - iii) Le Conseil des étudiants : il représente les étudiants de la HEPL ; il peut, d'initiative, émettre un avis ou une proposition sur toute matière relevant de la gestion de l'enseignement de la HEPL et la défense des intérêts des étudiants.
- 2 Le fonctionnement de la HEPL et du BIRSG s'appuie également sur seize services généraux dont les missions touchent à l'ensemble des départements de la HEPL. Les services directement impliqués dans le pilotage du BIRSG sont :
 - a. Le bureau des relations internationales (BRI),
 - b. La cellule d'appui pédagogique et numérique,
 - c. La cellule communication,
 - d. La cellule qualité,
 - e. La cellule recherche et durabilité,
 - f. Le service d'accompagnement à la réussite (SAR),

- g. Le service d'aide aux outils numériques,
- h. Le service du personnel,
- i. Le service inclusion,
- j. Le service social.

Les analyses du comité sur le fonctionnement de ces différents services en lien avec le pilotage du BIRSG seront présentées dans le cadre des critères et dimensions qui les concernent.

- 3 En 2019-2020, la HEPL a fait appel à une société externe spécialisée dans les audits internes (KPMG) et réalisé une analyse de son environnement en s'appuyant sur des ateliers et des questionnaires adressés à toutes les parties prenantes (enseignants, étudiants, employeurs, alumni,...). Cette démarche a permis à la HEPL de préciser ses missions, sa vision et ses valeurs ainsi que ses priorités institutionnelles. Sur un plan plus opérationnel, ce plan stratégique définissait les domaines stratégiques de l'établissement (le cadre de vie, la gestion RH, l'enseignement, les partenariats, la recherche et le pilotage) auxquels sont associés des objectifs stratégiques. Ce dispositif aboutit à un ensemble de 45 projets à mettre en œuvre entre 2020 et 2025. La construction d'un nouveau plan stratégique est prévue après 2025. Dans son principe, cette organisation donne aux départements et aux sections la responsabilité d'aligner leurs objectifs spécifiques avec les priorités institutionnelles.

Le comité note avec satisfaction le caractère participatif de la construction de ce plan stratégique qui, en associant les différentes parties prenantes de l'établissement, favorise leur adhésion aux objectifs poursuivis et leur contribution effective aux projets qui en découlent. Le comité salue cette approche qui est indispensable à l'émergence d'une véritable culture qualité au sein des établissements.

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

- 4 La HEPL dispose d'une cellule qualité pour laquelle des moyens humains significatifs (7 ETP pour l'ensemble de la HEPL) sont consacrés. Elle comprend le coordinateur qualité institutionnel (CQI) (1 EQTP) et les coordonnateurs qualité de département (CQD) désignés au niveau de chaque cursus. Chacun de ces CQD a une charge consacrée à la qualité équivalente à 1/10 d'EQTP mais celle-ci est portée à 2/10 voire 3/10 lorsque la section fait l'objet d'une évaluation par l'AEQES.

Le rôle du CQI réside dans l'implémentation de la démarche auprès de la direction et d'en assurer la cohérence à l'ensemble des départements. Le rôle du CQD de la section BIRSG est davantage de travailler, en lien étroit avec le directeur du département des Sciences de la santé, à l'alignement des actions qualité de la section sur les objectifs du département et de l'institution.

Le comité observe positivement un document de présentation de la politique qualité de la HEPL cosigné par les autorités de l'établissement et de la Province, témoignant du soutien explicite du PO à la démarche.

- 5 Au niveau institutionnel, la démarche qualité de la HEPL donne grande importance aux évaluations de l'AEQES. À titre d'exemples, un calendrier des actions à réaliser dès l'année N-2 a été établi en cas d'évaluation programmatique continue ou initiale. Une procédure de sensibilisation des personnes (étudiants, enseignants, administratifs) quant à leur rôle lors des entretiens a également été établie. Ces procédures garantissent une efficacité et une efficience élevées de l'établissement dans l'accompagnement des

évaluations de l'AEQES. Les actions qualité de la HEPL comprennent également des démarches spécifiques de pilotage de la qualité des formations. En particulier, le comité note avec intérêt les consultations de toutes les parties prenantes au cours de rencontres informelles et de réunions pédagogiques organisées deux à trois fois par an pour l'ensemble des cursus de la HEPL. Ces différents moments de rencontre permettent aux parties prenantes de s'exprimer et à la CQD et la direction du département d'identifier les possibles actions d'amélioration à mettre en place. Une des nouvelles pistes d'amélioration actuellement travaillée par le BIRSG est la constitution d'un conseil perfectionnement à l'image de celui qui a été mis en place pour le bachelier en ergothérapie (département Sciences de la santé). Ce conseil vise à réunir les différentes parties prenantes (mondes professionnels, alumni, enseignants, étudiants, direction, administratifs) pour discuter de la pertinence et de la cohérence interne du programme et soumettre à leur analyse des questions particulières. D'autres pistes d'amélioration sont également travaillées comme les relations avec l'enseignement secondaire ainsi que le bien-être étudiant pendant les stages.

- 6 Les informations récoltées via ces multiples canaux (réunions pédagogiques, enquêtes de satisfaction, futur comité de perfectionnement,...), conduisent à identifier les pistes d'actions possibles. *In fine*, il revient à la direction du département de prioriser ces actions sur base d'une étude de faisabilité prenant en compte leur temporalité, le budget requis et la mobilisation des personnes qu'elles impliquent. Le comité voit avec satisfaction que l'exécution de ces plans d'action est consolidée par leur exécution selon le mode projet. Cela implique, dès le départ, que le département précise explicitement l'objectif souhaité, s'assure que les moyens humains et les ressources financières requises sont disponibles, qu'un responsable soit désigné et que l'amélioration souhaitée soit suivie au niveau des indicateurs pertinents et quantifiables pour en évaluer le degré d'avancement.
- 7 Le comité voit avec satisfaction que les processus institutionnels s'accompagnent de la définition d'indicateurs chiffrés. Les documents mis à disposition du comité montrent que 117 indicateurs chiffrés sont collectés annuellement par la HEPL. Les indicateurs qui s'avèrent pertinents dans le cadre de responsabilités institutionnelles sont sélectionnés par les personnes et services qui les ont en charge et constituent le tableau de bord aidant à la réalisation de leurs missions. À titre d'exemple, le service d'aide à la réussite collationne notamment les pourcentages de réussite des étudiants aux différentes unités d'enseignement pour identifier celles qui pourraient faire l'objet d'une action de remédiation. Ces indicateurs permettent également un bilan régulier de la réalisation de ces actions et des boucles d'amélioration qui sont ainsi clôturées.
- 8 Le comité porte une attention particulière aux relations qu'entretient la CQD avec la direction du département, car l'efficacité de la fonction peut en dépendre. Certes, ce poste de CQD ne constitue pas une fonction « dirigeante » *sensu stricto*, mais la personne qui en a la charge doit néanmoins disposer d'une vision transversale des problèmes et jouir d'une indépendance fonctionnelle suffisante vis-à-vis de la direction du département pour pouvoir identifier sans tabou les éventuels problèmes liés à la qualité de l'enseignement et pouvoir débattre avec la direction du département des solutions les plus pertinentes. Le fait que la HEPL confie ces postes de CQD à des enseignants de la section qui conservent la majorité de leurs charges d'enseignement, laisse subsister un lien hiérarchique fort avec la direction du département. Celui-ci pourrait s'avérer handicapant si des divergences survenaient entre ces personnes. Le comité s'empresse de préciser que dans le cas présent, aucune tension n'a été observée lors des entretiens mais que les personnes en charge de ces fonctions peuvent changer et de telles tensions constitueraient dès lors une menace potentielle pour l'efficacité de leurs missions.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 9 Le comité observe tout d'abord que les institutions d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ont toutes adopté les référentiels compétences de l'ARES qui sont associés à l'exercice de la profession d'infirmiers responsables de soins généraux. Le choix du référentiel de compétences pour le programme est donc édicté par des instances extérieures à la HEPL.
- a) L'Union européenne : les directives européennes 2013/55/UE et 213/55/UE visent à garantir la mise en conformité des programmes du BIRSG pour permettre la reconnaissance automatique du titre d'infirmiers responsables de soins généraux (article 31) et la mobilité des diplômés. Cette directive prévoit que le titre requiert :
 - i) Une durée d'étude d'au moins 3 années exprimée en crédits ECTS ;
 - ii) 4600 heures d'enseignement théorique et clinique ;
 - iii) Une durée de l'enseignement théorique équivalant à au moins 1/3 de la durée minimale de la formation ;
 - iv) Une durée de l'enseignement clinique équivalent à au moins la moitié de la durée minimale de la formation (soit 2300 heures).
 - b) Le fédéral belge : l'avis remis par le Conseil Fédéral de l'Art infirmier (CFAI) au ministre fédéral de la Santé publique prend en compte cette directive tout en l'intégrant à la loi belge relative à l'exercice des professions de soins de santé ;
 - c) La FWB : en octobre 2016, les établissements d'enseignements supérieurs ont, avec l'ARES, opérationnalisé cette directive européenne et l'avis du Conseil fédéral de l'art infirmier en définissant dans un premier temps six compétences qui constituent la clé de voute du programme de BIRSG. L'ARES a publié dès 2023 un second référentiel élargi à dix compétences afin de mieux coller au niveau 6 (type court) du Cadre Francophone des Certifications de l'Enseignement Supérieur (notamment pour l'acquisition des compétences de *leadership* et de management). Ce second référentiel est déjà en application dans le programme BIRSG de la HEPL qui fait l'objet de cette évaluation.
- 10 La HEPL doit respecter les compétences ciblées par les référentiels de l'ARES tout en « colorant » son programme de BIRSG par un profil d'enseignement qui tienne compte de ses spécificités et valeurs. La consultation d'une association professionnelle lors de la rédaction du cadre législatif garantit un regard critique sur la pertinence du programme. Néanmoins, le comité observe que la HEPL affine et actualise ce référentiel par une politique active de contacts avec les milieux professionnels et les alumni ; ces procédures permettent de s'assurer que les compétences ciblées couvrent bien la majorité des situations professionnelles rencontrées par ses diplômés (voir aussi le critère 2).
- 11 Les étudiants constituent les premiers usagers de la formation et, à ce titre, leurs avis sur les pratiques pédagogiques des enseignants sont très précieux pour l'amélioration de la formation. Le comité salue l'initiative de l'école d'avoir adopté un système informatisé d'EEE mais doit bien constater que la participation étudiante est pour l'instant trop variable pour en tirer parti. Le comité soutient la procédure d'étalement des évaluations de l'ensemble des UE sur 4 quatre ans et encourage le projet de réaliser ces évaluations en présentiel lors de la dernière séance de cours afin de s'assurer d'un taux de participation correct.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 12 L'École Virtuelle (EV) est la plateforme pédagogique de la HEPL et constitue le canal privilégié de communication, que ce soit avec ses étudiants ou ses enseignants. La plateforme regroupe l'ensemble des informations dont un étudiant aura besoin durant son cursus (voir aussi le critère 5) alors que *Teams* constitue plutôt l'outil utilisé pour partager et stocker les documents du cursus mais il est aussi utilisé par les enseignants pour échanger de l'information avec les étudiants.
- 13 Chaque étudiant et chaque membre du personnel, qu'il soit enseignant, administratif ou technique, reçoit une adresse électronique qui lui permet d'accéder aux outils d'*Office 365*. C'est aussi via cette adresse que sont prioritairement échangées les informations à caractère administratif ou organisationnel sur l'école.
- 14 Différents canaux de communication coexistent donc dans le système d'information interne de la HEPL et cette situation pourrait être une source potentielle de confusion. Le comité note cependant qu'il n'en n'est rien et que le système fonctionne à la satisfaction des parties prenantes internes. Le comité apprécie aussi que le coordonnateur qualité dépose des documents qualité sur l'EV afin d'informer les étudiants de l'état d'avancement de la démarche.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité encourage la HELP à continuer à développer un management stratégique participatif pour favoriser l'adhésion des parties prenantes internes, notamment en matière de gestion de la qualité.
2. Le comité recommande de poursuivre les efforts amenant à la mise en place des EEE. Il conviendrait que la HEPL décide de modalités d'évaluation qui confortent le taux de participation pour apporter aux enseignants l'information requise pour adopter une démarche réflexive sur leurs pratiques. À cet effet, le comité recommande également que les étudiants soient systématiquement tenus informés de la suite donnée à leur évaluation afin de renforcer le sentiment d'utilité de la démarche.

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. Le comité rappelle que les compétences génériques ciblées par les programmes du BIRSG ont été édictées par voie décrétole pour rencontrer les exigences nationales et européennes et pour suivre l'évolution des besoins du système des soins de santé.
2. La HEPL complète la démarche compétences qu'elle a mise en place par des actions complémentaires cherchant à réunir l'avis des parties prenantes de la formation :
 - a. Les enseignants sont invités à faire part de leurs éventuelles propositions d'amélioration à la coordination pédagogique (qui les relaie à la direction du département) ou à leurs représentants qui siègent au Conseil de département où elles pourront être discutées.
 - b. Les différentes enquêtes et contacts avec les parties prenantes externes (mondes professionnels comprenant les alumni) précisent leurs attentes relatives au programme de BIRSG.

L'ensemble des attentes exprimées par les parties prenantes internes et externes sont discutées par le Conseil de département afin de vérifier si des modifications doivent être apportées au programme concerné.

3. Le comité s'est également intéressé sur la place de la recherche dans la formation. Il constate avec satisfaction que si le département des Sciences de la santé (et sa section BIRSG) n'a pas une culture recherche très marquée, une réelle volonté de développer la recherche par les enseignants (voir aussi le critère 4) existe :
 - a. L'appui des autorités existe pour que les enseignants désirant participer à des colloques scientifiques (en présence ou non des étudiants) puissent le faire. Cet appui se veut effectif en minimisant notamment les freins organisationnels liés aux activités pédagogiques (en permettant de suspendre les cours notamment) ;
 - b. Les cours de « Méthodes de recherche » et l'appui d'outils comme « *Evidence Based Nursing* » (EBN) amènent les étudiants à découvrir, expérimenter progressivement la démarche scientifique, et nourrir leur pratique des recommandations issues de la recherche ;
 - c. Le travail de fin d'études (TFE) constitue l'aboutissement du parcours de formation en montrant notamment l'acquisition de la démarche scientifique par l'étudiant. Il demande aux étudiants de récolter et d'analyser des données, et de présenter les résultats de la recherche en lien avec une problématique professionnelle ;

- d. La décision récente d'ajouter à la défense du TFE la présentation d'un poster rencontrant le format de la communication scientifique (structure IMRaD⁴) témoigne également de la préoccupation à consolider la culture scientifique de la formation.
4. Au sein de la HEPL, les relations internationales sont gérées par un service spécifique centralisé (le bureau des relations internationales - BRI) situé à la Maison Erasmus à Jemeppe. Après un passage à vide des mobilités lié à la période du Covid, la nouvelle coordinatrice du BRI au sein de la section BIRSG organise des présentations en présentiel pour les étudiants désireux de partir en Erasmus. La coordinatrice BRI tente également d'augmenter l'offre de lieux de séjour en finalisant de nouvelles conventions d'échange. Le comité apprécie que, nonobstant l'objectif d'augmenter le nombre d'étudiants en mobilité, la coordinatrice BRI s'impose des critères de sélection (objectifs de formation proches et enseignement en français) qui garantissent la qualité du séjour Erasmus. En 2021-2022, trois étudiants du BIRSG ont bénéficié d'une mobilité mais en termes d'objectif de mobilité OUT, le département de la Santé vise le seuil de 20% des étudiants. Le nombre de personnes qui ont manifesté un intérêt pour ces mobilités OUT avoisine la cinquantaine et crédibilise cet objectif. Quant aux mobilités IN, 4 étudiants venant d'établissements étrangers suivent actuellement la formation à la HEPL.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

5. La HEPL dispose d'un service communication transversal. L'information relative à la formation de BIRSG de la HEPL est rendue disponible par les canaux classiques parmi lesquels on peut citer :
- a. Le site web de la HEPL rassemblant des informations relatives aux différents départements et aux formations. Le comité note que la HEPL est responsable des contenus tandis que la chartre graphique est placée sous la responsabilité de l'administration de la Province ;
 - b. La présence de la HEPL sur les réseaux sociaux ;
 - c. Les journées portes ouvertes, les rencontres en milieu scolaire du secondaire ;
 - d. De nombreuses brochures détaillant les différentes formations possibles à la HEPL ;
 - e. Des journées d'immersion sur le principe "Un jour en classe avec...".

Si toutes les informations que le comité a pu consulter sont factuellement correctes dans sa communication externe, il observe néanmoins que certaines spécificités de l'école véhiculées par ces documents sont peu prises en compte explicitement. En particulier l'effort consenti par la section en matière de pédagogie, les attentes des différents publics cibles ainsi que le caractère scientifique de la profession apparaît peu.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité estime que la politique de communication externe de la HEPL aurait à gagner à valoriser davantage son image positive en matière pédagogique, à mieux tenir compte des attentes des publics cibles ainsi qu'à l'image scientifique de la profession.

⁴ Introduction, Méthodes, Résultats et Discussion

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 Le comité observe que la mise en œuvre du programme de BIRSG par la HEPL adopte les pratiques recommandées par les pédagogues dans la construction des formations par compétences. Ces pratiques sont de nature à garantir les acquis d'apprentissage ciblés par les référentiels de compétences de l'ARES. Dans le cas de l'enseignement de la HEPL qui se déploie sur trois campus différents, la responsabilité de l'établissement est aussi de s'assurer de la similitude de la formation BIRSG sur ces différents campus. Le comité veut mettre l'accent sur les pratiques suivantes :
 - a. Les compétences ciblées par le référentiel de compétences de l'ARES sont la clé de voute du programme. L'approche compétence a été préparée par une mise en concordance des compétences ciblées par les directives européennes et le référentiel de l'ARES avec la description des capacités que l'étudiant devra montrer depuis le bloc 1 jusqu'à la fin de sa formation.
 - b. Un tableau croisé entre les UE et les compétences a été réalisé ; il permet de s'assurer que toutes les compétences ciblées selon les blocs se retrouvent bien au niveau des acquis d'apprentissage des UE tels qu'ils sont présentés dans leur fiche d'engagement pédagogique. Le comité note positivement que la similitude des UE dispensées aux étudiants sur les trois campus est, selon les cas, garantie par le fait que :
 - i. Un même enseignant donne les mêmes UE sur les trois campus ;
 - ii. Si les enseignants diffèrent sur les trois campus, ils se coordonnent néanmoins en partageant une même fiche pédagogique (mêmes acquis d'apprentissage ciblés, même approche pédagogique adoptée et même évaluation mise en œuvre) ;
 - iii. Les examens d'une UE sont organisés simultanément sur les trois sites et présentent les mêmes questions dans le cas d'examens écrits.
 - iv. Les réunions pédagogiques organisées par la HEPL réunissent les enseignants des trois sites contribuant aussi à renforcer la dynamique collective de la section.

Le comité observe que si l'approche compétences semble bien maîtrisée dans les UE consacrées à la pratique clinique, une marge de progression existe encore pour l'enseignement des disciplines scientifiques de base (la biochimie par exemple) qui reste encore fort axé sur l'acquisition de la matière.

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

- 2 Les stages sont organisés selon des procédures précises qui leur permettent d'atteindre plusieurs acquis d'apprentissage :
 - a. Bloc 1 : Organisation d'une semaine de stage « découverte » non évalué. Son objectif est de permettre à l'étudiant de première année de découvrir le milieu hospitalier. Ce stage n'est pas supervisé par un enseignant du cursus mais il se réalise avec l'aide d'un étudiant tuteur de 3^e ou 4^e année qui, dans le cadre de ce suivi, travaille ses compétences de *leadership*. Le comité observe toutefois que les étudiants des deux dernières années ne comprennent pas encore la nature exacte et l'importance de cet encadrement. Cette organisation originale est le fruit d'une négociation entre la HEPL et les milieux hospitaliers qui n'acceptent habituellement pas d'étudiants du premier bloc.

Outre le stage « découverte » l'étudiant de bloc 1 réalise également 185 heures de stage (dans un service de gériatre, qu'il soit hospitalier ou en maison de repos et de soins (MRS)) répartis entre le Q1 et le Q2.
 - b. Bloc 2 : 408 heures de stage (majoritairement dans des services « généraux » : chirurgie, médecine, etc.) ;
 - c. Bloc 3 : 717 heures de stage au choix (dans des services « généraux » mais également « spécialisés » comme la pédiatrie, la psychiatrie, la radiologie, les soins à domicile).
 - d. Bloc 4 : 990 heures de stage (dans des services dits « généraux » ainsi que « spécialisés ») dont un stage de longue durée (8 semaines). Il est possible d'organiser ce stage dans le cadre d'un échange Erasmus. Ce stage permet à l'étudiant d'acquérir une réelle posture professionnelle appréciée des employeurs puis qu'on attend de lui la prise en charge d'un quart de service en fin de stage.
- 3 Les stages en milieu professionnel constituent une dimension centrale de cette formation professionnalisante en permettant le développement progressif et intégrateur des compétences requises par l'exercice du métier. Les trois Campus (Liège, Huy et Verviers) qui organisent le BIRSG partagent les mêmes documents et la même organisation des stages.

Les témoignages recueillis lors des entretiens mettent en avant la qualité de l'encadrement par les maîtres de formation pratique (MFP). L'école propose également une charte de collaboration entre le stagiaire et le service d'accueil. L'étudiant y présente ses objectifs tandis que l'infirmier en chef s'engage à respecter des règles d'encadrement et de respect vis-à-vis du stagiaire. Par ailleurs, chaque année, des réunions ont lieu avec les principaux lieux d'accueil des étudiants, afin de renouveler les conventions de stage. Les infirmiers(ères) chargé(es) de l'accueil des nouveaux engagés (ICANES) sont présentes à ces réunions.
- 4 Le comité s'interroge sur la place de l'extrahospitalier dans le programme BIRSG de la HEPL. La place prépondérante occupée par les milieux professionnels hospitaliers dans leurs contacts avec l'établissement et dans les pratiques de la formation (stages et cours) conduit peut-être à donner une expérience insuffisamment diversifiée et à sous-estimer l'importance croissante des soins de première ligne et communautaires. Le comité est bien conscient que les bonnes pratiques professionnelles sont plus faciles à acquérir à l'hôpital alors que des risques particuliers peuvent être rencontrés en milieu extrahospitalier (l'absence de soutien immédiat par d'autres infirmiers ou la présence de médecins ainsi qu'en matière d'asepsie par exemple). Ces difficultés ne modifient cependant pas l'importance grandissante de ces milieux extrahospitaliers dans les soins délivrés aux patients. Le comité craint globalement que la préoccupation de la gestion de la santé à domicile, l'accompagnement des patients avec maladie chronique, l'utilisation de

technologies de santé à distance ou encore les approches multidisciplinaires de soins en milieu communautaire soient trop peu abordés par le BIRSG. La mise en place prochaine du Conseil de perfectionnement constitue une opportunité de débattre de ces questions avec les milieux professionnels concernés.

- 5 Afin de favoriser la motivation, l'autonomie et le développement du projet professionnel, une grande liberté est laissée aux étudiants quant au choix de leurs lieux de stage tout en prenant en compte les contraintes éventuelles de l'école. À cet effet, les étudiants complètent un document de désidératas au début de chaque année.
Le comité observe aussi avec satisfaction que dans toutes les années et à chaque fin de stage supervisé par un MFP, un retour de stage est organisé pour permettre à l'étudiant d'analyser ses éventuelles incompréhensions ou des difficultés rencontrées et de mieux appréhender le stage suivant dans la perspective de son métier futur.
- 6 Le TFE constitue l'aboutissement du parcours de formation en valorisant les pratiques professionnelles et de recherche s'y appliquant. Il est organisé autour d'un travail personnel de recherche sur une thématique qui relève d'un des domaines de la profession infirmière. La HEPL offre la possibilité de choisir entre un TFE classique qui demande à l'étudiant de mener sur le terrain une recherche-action ou un TFE bibliographique davantage axé sur une problématique de recherche. L'école invite les étudiants à choisir leur thème de TFE dès la 3^e année pour que celui-ci se répartisse sur deux ans.
Le TFE est encadré par deux promoteurs (un enseignant de la HEPL et un expert externe). À nouveau, le comité apprécie les procédures structurées qui encadrent l'organisation du TFE (consignes relatives aux choix d'un sujet de TFE, critères d'évaluation, format, signature). Le comité observe également, à travers la consultation de quelques travaux mis à disposition, le respect par l'école de ses critères d'évaluation et la qualité scientifique des TFE.

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

- 7 Le comité observe que le programme des cours théoriques du bloc 2 vise à l'acquisition de tous les actes techniques qui seront nécessaires à la réalisation des stages. Cette architecture des objectifs d'apprentissage conduit à une charge de travail déséquilibrée que l'étudiant peine à satisfaire même si l'acquisition de ces techniques est essentielle lors de la réalisation des stages.
- 8 Le comité observe le malaise de certains étudiants pour faire face au travail du TFE. Ces difficultés semblent être principalement de ceux ordres :
 - a. La réactivité insuffisante du promoteur externe aux sollicitations de l'étudiant qui est une source de stress ;
 - b. La recherche de la documentation scientifique qui, malgré les cours de méthodologie de la recherche et la disponibilité du bibliothécaire peut encore poser problème.

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

- 9 En vertu du décret paysage, la HEPL peut regrouper plusieurs d'activités d'apprentissage au sein d'une même UE si ces activités constituent un ensemble pédagogique cohérent au niveau des acquis d'apprentissage attendus. À la lecture du programme, le comité considère que les UE figurant au programme de la BIRSG de la HEPL réunissent des activités pédagogiques globalement cohérentes. Le comité se réjouit que cette cohérence permette d'adopter des évaluations intégrées qui vérifient si l'étudiant maîtrise de manière synthétique les acquis d'apprentissage de l'ensemble de l'UE et non plus les acquis des différentes activités séparées.
- 10 Complémentairement aux évaluations, un portfolio des activités d'intégration professionnelle (PAIP) est progressivement constitué par l'étudiant au cours des 4 blocs d'étude. Il lui permet de développer une démarche réflexive sur son acquisition progressive des compétences, en lien avec la construction de son projet professionnel. Cet outil contribue significativement à faire de l'étudiant un acteur de sa formation.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité invite la HEPL de continuer à approfondir l'approche compétence dans les cours des matières scientifiques. L'objectif de ces cours est moins de contribuer aux compétences finales que de conférer la capacité de l'étudiant à suivre les cours d'application clinique.
2. Le comité recommande de repenser l'organisation des UE pour réduire la charge de travail du bloc 2. Le recours à des tests dispensatoires est une piste que l'établissement pourrait explorer.
3. Le comité invite la HEPL à mener une réflexion sans tabou sur le respect des engagements des promoteurs externes dans le cadre du TFE.
2. Le comité recommande de diversifier les pratiques pédagogiques (lieux de stage, cours théoriques) et les contacts avec les milieux professionnels pour mieux répondre aux enjeux de l'extrahospitalier. Pour ce faire, l'école pourrait développer des partenariats avec divers organismes de la première ligne de soins tels que les services de soins à domicile, les centres de rééducation, les cliniques pour maladies chroniques, les centres de soins palliatifs, de rééducation. L'établissement devrait simultanément réfléchir à enrichir son programme avec des modules ciblés sur ces soins extrahospitaliers. Cette recommandation permettrait d'étoffer le court stage de soins à domicile auprès d'infirmières indépendantes et contribuerait aussi à étoffer le nombre de lieux de stage.

▪

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 comité note avant tout une grande disponibilité du personnel tant dans ses activités d'enseignement que dans la conduite de missions institutionnelles qui lui sont confiées. Cette disponibilité va souvent bien au-delà des obligations strictement contractuelles.
2. Le comité observe également une attitude très volontariste de la direction en faveur de la mise en place d'une politique RH au sein de la HEPL. Outre, une politique générale de la province en faveur du maintien de l'emploi au sein de la HEPL, la politique RH actuelle s'articule autour de plusieurs axes complémentaires :
 - a. L'accueil d'un nouvel agent : Plusieurs activités d'information et d'intégration sont organisées. Entre autres, le directeur du département prévoit un entretien individuel destiné à l'informer de l'organisation et du fonctionnement de la HEPL en général et du département en particulier, des règlements en vigueur, des possibilités de formation et des obligations liées à l'obtention du CAPAES.
 - b. La formation pédagogique : Les appuis apportés aux pratiques pédagogiques des enseignants sont multiples :
 - i) L'appui à la formation pédagogique de la cellule Forma+ (Enseignement de la Province de Liège),
 - ii) Les activités de la cellule d'appui pédagogique et numérique (CAP&N) de la HEPL qui soutient les équipes au niveau numérique,
 - iii) L'encouragement à présenter le CAPAES à destination des jeunes enseignants,
 - iv) L'organisation de Journées pédagogiques qui ont déjà été mentionnées dans ce rapport en lien avec la gestion de la qualité.
 - c. L'appui à la recherche : Un des sept grands objectifs du plan stratégique de la HEPL est de renforcer les projets d'innovation et de recherche appliquée. Outre l'appui à participation à colloque déjà mentionnée, la direction encourage les enseignants à répondre à des appels à projets pour promouvoir la recherche. À cet effet, un appui est apporté par la cellule REPROFOR à la rédaction de projets, en particulier dans le cadre des appels à projets institutionnels. Toute personne peut présenter sa candidature pour bénéficier d'une réduction de charge de deux dixièmes pour mener à bien un projet. Ainsi cette année, les enseignants de gériatrie ont répondu à un appel du fond Alzheimer et ont pu bénéficier de l'appui de la cellule REPROFOR.
 - d. Les formations continues : les personnels peuvent suivre une formation continue de leur propre initiative ou sur demande à la direction qui autorise une large gamme de

formations. En particulier, le secteur Enseignement et Formation de la Province de Liège permet le financement, selon certains critères, de formations destinées au personnel enseignant, aux agents administratifs et aux membres des directions. Il ressort des entretiens que les demandes de formations organisées en dehors de cette administration s'avèrent plus difficiles à organiser.

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

3. Le comité observe la qualité pédagogique des infrastructures malgré la relative vétusté des bâtiments du campus du Barbou qui pourrait nuire à l'image de la HEPL. Les implantations de Verviers et Huy sont plus récentes et de taille plus réduite. Elles bénéficient donc d'un cadre de vie et d'études plus confortable. Néanmoins, le comité constate que l'accès des étudiants à des locaux pendant le blocus est inégalement offert selon les sites. Si les étudiants du campus du Barbou peuvent utiliser des locaux de la bibliothèque provinciale située près de la HEPL, il n'est pas de même pour les étudiants de Verviers et de Huy qui ne disposent d'aucun local durant le blocus.
4. Les ressources matérielles des salles de pratique où se déroulent les activités d'intégration professionnelles sont correctes. En particulier, le comité observe la qualité des laboratoires de simulation mis en place par la HEPL et qui sont utilisés dans chaque bloc (à raison de 8 heures par bloc) avec une gradation de la complexité des scénarii grâce à l'encadrement d'un personnel spécialement formé. Malgré la performance de l'outil, le comité observe que l'école fait peu de cas de la possibilité de l'utiliser pour renforcer la dimension interprofessionnelle de la formation qui constitue une évolution forte de la profession. Un projet d'utilisation de casques virtuels destinés à permettre une meilleure simulation des réactions des patients est à l'étude.
5. Le comité note positivement que des partenariats sont développés avec certains hôpitaux pour récupérer du matériel de soin. Il note aussi le don d'un kit de matériel de soin donné à chaque étudiant pour qu'il puisse s'entraîner à domicile à la gestuelle des manipulations. Enfin, les notes de cours, dans leur version « papier », sont remises aux étudiants à un prix compétitif sous la forme d'un pack comprenant la majeure partie de celles-ci après le paiement d'un montant complémentaire à leur inscription.
6. Dans le domaine des plateformes TIC et d'appui à l'apprentissage, l'École Virtuelle (EV) est la plateforme d'e-learning de l'enseignement de la Province de Liège. Lors de leur arrivée à la HEPL, chaque nouvel étudiant et membre du personnel reçoit un identifiant et un mot de passe pour accéder à l'EV. Outre l'accès à l'information et aux centres des ressources, l'EV favorise l'autoapprentissage. Ainsi, grâce à la plateforme *Moodle*, des questionnaires formatifs, autoévaluatifs et des séquences d'apprentissage sont disponibles pour quelques cours. Enfin, *Teams* est utilisé par les étudiants soit pour déposer des travaux/devoirs/supports de cours, soit pour communiquer. Le comité apprécie la qualité et la diversité de ces outils qui apportent un soutien effectif à l'ensemble des activités pédagogiques des enseignants.
7. Les bibliothèques de la HEPL offrent aux étudiants un accès à de l'information scientifique vérifiée via la consultation et le prêt gratuit de livres, périodiques et travaux de fin d'études. Outre la documentation en format papier, la bibliothèque donne accès à de la documentation numérique et dispose d'une base de données unique pour les trois campus. Le comité observe avec satisfaction la possibilité offerte aux étudiants de bénéficier des ressources du CHU de Liège dans le cadre du Pôle académique Liège-Luxembourg.

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

8. Les aides sociales qui sont apportées aux étudiants par la HEPL constituent pour certains un critère de choix de l'établissement. Le comité note notamment la contribution de l'établissement à l'achat d'un ordinateur ou le budget protection hygiénique. Le Comité regrette toutefois que l'aide au budget essence qui était particulièrement précieuse dans le cadre des stages ne soit plus accordée.
9. Diverses formes d'appui aux étudiants ont été mises en place sur les trois campus où se déploie le BIRSG. Ces actions semblent, sur base du dossier d'autoévaluation et des entretiens, bien organisées et paraissent répondre adéquatement aux besoins de la population étudiante de la HEPL. Le comité note en particulier les mesures suivantes :
 - a. Des appuis méthodologiques destinés à faciliter le passage dans l'enseignement supérieur.
 - b. Des activités de sensibilisation des étudiants à préparer leur blocus.
 - c. Des tuteurs et des conseillers pédagogiques les soutiennent dans les matières qui posent un problème et dans les méthodes de travail.

Le comité apprécie la démarche proactive que le SAR met en place auprès des étudiants grâce à la participation de ce service aux délibérations et l'utilisation pertinente des indicateurs (taux de réussite des UE) pour permettre l'anticipation de certaines actions de remédiation.

10. La flexibilité des parcours qui permet à l'étudiant d'être acteur de sa formation est autorisée mais cadrée sur base d'exigences pédagogiques précises. Ainsi, dès le bloc 2, les étudiants avec l'aide d'un conseiller académique peuvent construire leur programme annuel via les services en ligne de l'EV. Ils peuvent y cocher des cours dans les blocs 2,3 et 4, à l'exception des prérequis (cours, stages) et du TFE qui ne peut être choisi que lorsque l'étudiant est inscrit en fin de cycle.
La réduction de la durée des études (par exemple pour un étudiant qui arriverait en suite de cycle à la suite d'études dans une autre Haute École ou université) est fréquente.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 15 Le rapport a déjà mentionné l'importance des indicateurs collectés par la HEPL et leur utilisation pour constituer des tableaux de bord et aider à la réalisation des missions institutionnelles. L'ensemble des 117 indicateurs collectés auprès des parties prenantes permet à l'école de communiquer sur l'état des lieux du cursus, de juger l'opportunité des actions d'amélioration envisagées et l'état d'avancement des actions en cours. Ces indicateurs aident ainsi les différents niveaux de direction à faire les choix adéquats.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité recommande à la HEPL d'étudier les possibilités de mise à disposition de locaux pour l'aide au blocus sur les campus de Verviers et de Huy, car le travail d'étude

dans un endroit calme est devenu une demande forte des étudiants de l'enseignement supérieur.

2. Le comité recommande à la HEPL d'examiner l'intégration de simulations interdisciplinaires régulières mettant en interaction les étudiants de divers programmes tels que sage-femme et infirmerie. Ces simulations, impliquant des scénarios cliniques nécessitant une collaboration interdisciplinaire, visent à renforcer la compréhension mutuelle des rôles et à améliorer la prise de décision en situation réelle

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 méthodologie participative a été lancée pour l'autoévaluation du BIRSG et accompagne les actions de communication récurrentes auprès des parties prenantes. L'autoévaluation du programme fait partie des procédures de préparation aux évaluations de l'AEQES qui sont prévues par le système qualité. L'ensemble des informations recueillies auprès des parties prenantes fait partie intégrante de ce dossier (analyses SWOT spontanées, dirigées et formalisées mais également le travail approfondi de certains items lors des réunions pédagogiques).
2. Les entretiens qui se sont révélés transparents et directs ainsi que des sources d'information complémentaire remises au début de la visite ont permis de rendre plus compréhensibles certains éléments du dossier d'autoévaluation (DAE).

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

3. L'analyse SWOT s'avère sans complaisance mais réaliste sur les points faibles et les éventuelles menaces auxquels la HEPL doit faire face.
4. Le comité s'interroge sur l'existence de liens formels entre l'analyse SWOT, le plan d'actions qui en découlent et la prochaine version du plan stratégique. On pourrait s'attendre à ce que les plans d'action de la section doivent être réévalués pour les aligner explicitement sur les nouveaux objectifs stratégiques une fois ceux-ci finalisés.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

5. À la date de l'évaluation, le plan d'action de la section BIRSG compte 18 points dont les objectifs sont présentés en lien avec les critères d'évaluation de l'AEQES. Les premières actions ont débuté en 2021 et sont appelées à se terminer au plus tard en 2025. Des fiches action existent pour chacune d'elles. Si le personnel actuel travaillant au sein du département assure avec efficacité la conduite de l'ensemble de ces actions, le comité est cependant soucieux que leur nombre futur reste compatible avec les moyens humains disponibles au sein de la section. Par ailleurs, si le futur plan d'action est fidèlement basé sur l'analyse SWOT, le comité s'interroge néanmoins sur la capacité de la HEPL à les mener toutes, eu égard aux moyens humains que l'institution peut y consacrer.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité recommande à la HEPL de prioriser soigneusement le nombre d'actions d'amélioration à entreprendre de manière que celles-ci restent compatibles avec les moyens humains que l'institution peut mobiliser à cet effet.
2. Le comité recommande de revoir la priorisation des plans d'action à la lumière du nouveau plan stratégique institutionnel et départemental.

Conclusion

La transparence avec laquelle s'est livrée la HEPL lors de la visite et les documents complémentaires reçus ont été particulièrement appréciés du comité, car ils ont largement permis de compléter l'information du DAE et de mieux comprendre la complexité du fonctionnement institutionnel de la HEPL.

Le comité a pu observer l'investissement conséquent impulsé par les responsables de la HEPL et son personnel durant ces dernières années tant en matière d'amélioration de son pilotage institutionnel qu'en ce qui concerne l'amélioration de la formation de BIRSG.

Les constatations et recommandations formulées par le comité à l'issue de cette évaluation tentent d'aider l'établissement à consolider la démarche qualité très largement entamée et à prioriser les objectifs que la section BIRSG devra poursuivre à travers son plan d'action.

Les charges importantes que l'établissement confie aux différentes catégories de son personnel impliquent une capacité de mobilisation et d'adhésion aux objectifs poursuivis. Ces deux conditions imposent de maintenir un fonctionnement participatif dans la définition des choix opérés. Cette participation des parties prenantes internes est la base de la culture qualité dont l'établissement a déjà jeté les bases.

Le comité insiste sur le fait qu'il est essentiel que ces recommandations permettent à l'institution de rester maîtresse de ses décisions finales au nom de ses priorités stratégiques et de ses valeurs, tout en lui permettant de répondre à l'évolution découlant des défis qui se présentent à elle.

Le comité est convaincu que la HEPL est en mesure de faire valoir l'intérêt de sa formation, tout en mettant en place cette gouvernance stratégique alliant dynamique et efficacité collective et bienveillance du management, le tout au service de sa formation BIRSG et de ses étudiants.

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

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

REMICHE Julie
Directrice du Département des sciences de la santé
10/06/2024

Nom, date et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

KUTA Florence
10/06/2024

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

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.

