



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

Evaluation du cursus bachelier en Soins infirmiers 2010-2011

RAPPORT FINAL DE SYNTHESE Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa) (Ex-Haute Ecole Roi Baudouin (HERB))

Comité des experts :
Mme Blandine MAES, présidente.
Mmes Christine BERSET, Françoise HAPPART,
MM. André VYT et Patrick HAEGEMAN, experts.

14 juin 2011

INTRODUCTION

L'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) a procédé en 2010-2011 à l'évaluation du cursus de bachelier en Soins infirmiers.

Le comité des experts, mandaté par l'AEQES, s'est rendu à la Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa) (ex-Haute Ecole Roi Baudoin (HERB)) les 7 et 8 octobre 2010. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du rapport d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue des auditions et des observations qu'ils ont pu faire *in situ*.

Le comité des experts tient à remercier tous ceux qui l'ont accueilli : direction et coordonnateurs du processus d'autoévaluation, personnels pédagogiques et techniques, étudiants et anciens étudiants. Il remercie également tous ceux qui ont joué le jeu de l'autoévaluation, puis de l'évaluation. et ce, avec enthousiasme et professionnalisme. Les membres du comité tiennent à souligner qu'ils se sont collectivement et individuellement enrichis au contact des pratiques et des réflexions menées dans la formation.

L'objectif du présent rapport est de faire un état des lieux des forces et faiblesses du programme évalué et de proposer des recommandations pour aider l'entité à construire son propre plan d'amélioration.

Présentation de l'institution

La Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa) est issue de la fusion réalisée depuis septembre 2009 entre la Haute Ecole Charleroi-Europe (HECE), la Haute Ecole libre du Hainaut Occidental (HELHO) et la Haute Ecole Roi Baudouin (HERB).

La section soins infirmiers de l'ex-HERB a été créée en 1956 et se situe toujours à l'endroit de sa création, dans l'enceinte de l'hôpital de Jolimont.

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Au niveau de la catégorie, le comité des experts note l'amorce d'une démarche d'amélioration continue. Une personne ressource, enseignant expert en socio-anthropologie, a été nommée au sein de l'entité évaluée pour réaliser l'autoévaluation interne. Le comité des experts note également, au niveau du réseau de l'enseignement catholique, la création d'une cellule d'appui à l'évaluation de la qualité composée de coordinateurs qualité des Hautes Ecoles (HE) du même réseau.
- 2 Au niveau institutionnel, le comité des experts relève tout particulièrement la collaboration établie entre les trois HE fusionnées pour établir un système commun d'évaluation des enseignements par les étudiants.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Cependant, au niveau de la catégorie, la démarche qualité semble encore à son stade initial et peu partagée par les parties prenantes de la formation (enseignants, étudiants, etc.). De plus, le temps accordé au coordonnateur qualité (1/10 équivalent temps plein (ETP)) semble insuffisant pour permettre la pérennité et la mise en œuvre effective des processus et des procédures qualité. Le comité des experts regrette également que la personne nommée pour la coordination qualité ne soit impliquée dans l'entité en tant qu'enseignant expert qu'à hauteur de 1/10 ETP.
- 2 Le comité des experts relève le manque d'implication des différents acteurs institutionnels dans la commission d'évaluation interne (CEI), le manque de soutien continu et la faible articulation avec la coordination qualité de la HELHa. En effet, même s'il existe un partenariat entre les trois HE fusionnées, peu de collaborations sont encore envisagées à ce stade.
- 3 Le comité des experts a également relevé, dans le rapport d'autoévaluation (RAE) et lors de la visite, certaines données manquantes, notamment au niveau du suivi de cohortes des nouveaux diplômés, des enquêtes de satisfaction des employeurs, d'outils de pilotage pour la gestion de la qualité, etc.
- 4 Le comité des experts regrette le peu de participation des étudiants au sein des organes décisionnels et consultatifs de la HE ainsi que la faible écoute qui leur est accordée lors des conseils où ils sont présents. De plus, le comité souligne le manque de *feedback* de la CEI auprès des étudiants, sur les actions mises en œuvre suite au RAE.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts encourage la HE et la section à poursuivre et à organiser le travail de réflexion réalisé lors de l'autoévaluation, d'envisager et de développer sur le long terme une véritable dynamique qualité, partagée par tous les acteurs institutionnels, en les associant au processus.

- 2 De même, le comité des experts recommande à la HE et à la section de poursuivre les actions commencées en les priorisant. Il suggère la mise en place d'un outil qualité se basant sur le suivi du dispositif, avec des indicateurs précis. Il suggère qu'une évaluation systématique des débouchés professionnels soit envisagée en associant notamment les anciens diplômés et les employeurs.
- 3 Il recommande également d'intensifier et d'optimiser la participation des étudiants dans les organes décisionnels et consultatifs de la formation et de la HE. Il propose d'explorer des modalités alternatives dans les discussions pour impliquer davantage les étudiants en prenant en compte de façon plus probante leurs avis.
- 4 Le comité des experts propose d'optimiser et d'intensifier la coopération entre les trois catégories paramédicales de la HE fusionnée. Il propose également de développer des partenariats extérieurs avec des universités ou d'autres HE et de renforcer les partenariats avec les terrains professionnels.

CHAP 2 : Les programmes d'études

En préambule, le comité des experts tient à préciser qu'il a été informé des travaux actuellement en cours au sein du Conseil général des Hautes Écoles (CGHE) sur l'élaboration de référentiels de compétences thématiques.

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Le comité des experts remarque que le projet pédagogique de la HE traduit les valeurs partagées par toutes les parties prenantes de l'institution.
- 2 Il relève que la plupart des enseignants sont maitres assistant (MA) et maitre de formation pratique (MFP). Ce choix délibéré permet d'assurer la cohérence entre la formation théorique et pratique de la section et facilite la dynamique d'actualisation des cours, notamment grâce aux contacts et échanges avec les professionnels de terrain. Il note que certaines catégories d'enseignants associent étroitement la théorie à la pratique et accordent une large place au contenu en lien direct avec la réalité professionnelle.
- 3 Le comité des experts salue l'initiative d'ouverture d'un poste de coordinatrice pédagogique dans l'entité évaluée, ce qui permettra de créer une interface entre les différents organes traitant des questions d'ordre pédagogique. Il pointe également la volonté récente des acteurs de l'institution d'organiser des réunions afin de permettre une réflexion transversale sur les trois années de formation et de renforcer la cohérence du programme.
- 4 Le comité des experts salue l'élaboration d'un référentiel de compétences par année d'études, qui reflète le profil global de l'étudiant bachelier attendu à l'issue de chaque année de formation. Il relève également l'objectif des enseignants de mettre en place des procédures d'évaluation pertinentes et de développer une vision commune pour l'évaluation des étudiants. Le comité des experts remarque que les rapports de stage sont bien construits, en lien direct avec le référentiel de compétences.
- 5 Il pointe la volonté des enseignants de la section de travailler en concertation avec les autres enseignants de la HELHa (organisation de groupes de travail, échanges de pratique, de méthode, partage de ressources bibliographiques, syllabi communs, etc.).
- 6 Le comité des experts note la qualité de l'organisation du travail de fin d'études (TFE). Il pointe le cheminement progressif de la guidance au cours des deux dernières années et la grande disponibilité des promoteurs internes.
- 7 Il note également la volonté des enseignants d'optimiser l'encadrement des étudiants en stage, en diminuant le nombre d'étudiants à évaluer par matinée.
- 8 Le caractère convivial et familial de l'implantation permet une proximité entre les enseignants et les étudiants.
- 9 Le comité des experts salue aussi un certain nombre d'initiatives pédagogiques intéressantes, les méthodes actives et participatives dans certains cours. En effet, quelques expériences ont permis de créer des ponts entre certains cours de sciences fondamentales et de science infirmière (anatomie et science infirmière par exemple).
- 10 Les experts relèvent la satisfaction générale des parties prenantes (étudiants, diplômés, employeurs) exprimée envers la qualité de la formation.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Le comité des experts regrette que le référentiel de compétences soit encore peu connu des différents partenaires (tant pour certains enseignants que pour les professionnels).
- 2 Il pointe également le fait que les étudiants sont peu encouragés à sortir de l'entité « jolimontoise » pour effectuer leurs stages, ce qui ne favorise pas leur apprentissage, leur ouverture d'esprit et leur autonomie.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 3 De plus, il relève que l'encadrement des étudiants sur leurs lieux de stage paraît insuffisant. Il y a peu de temps prévu dans le programme pour la préparation, le suivi et l'intégration du stage dans le cursus des études. De plus, il existe peu de préparation au travail en équipe, à la prise en charge globale d'un groupe de patients. Certains contenus relatifs à l'organisation du travail en institution hospitalière semblent également manquer. En effet, les étudiants se disent peu préparés à affronter la réalité du terrain. Selon ces derniers, il existe un grand décalage entre le dernier stage de troisième année et le début de l'activité professionnelle.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 4 Il est à noter que l'organisation des cours pratiques ne semble pas optimale et que le trop grand nombre d'étudiants ne permet pas l'implication de tous pour renforcer leur apprentissage.
- 5 Suite à la consultation des documents mis à sa disposition lors de sa visite, le comité des experts a pu noter que certains syllabi de cours pouvaient se révéler de format hétérogène et de qualité inégale quant à leur contenu. Le comité des experts est d'avis qu'il existe un manque de contenus propres à la discipline infirmière, notamment en ce qui concerne l'évolution de la science infirmière et l'utilisation de la recherche dans l'enseignement.
- 6 Le comité des experts remarque également que la soutenance orale du TFE est faiblement préparée et peu pondérée dans l'évaluation.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 7 Le comité des experts observe qu'il ne semble pas y avoir de correspondance claire entre l'attribution des crédits ECTS et la charge de travail demandée. De nombreux cours ne sont crédités que d'un ECTS. Le comité note également une méconnaissance de la part des étudiants et des enseignants quant à l'enjeu et à la signification du système ECTS.
- 8 Le comité des experts pointe un manque de stratégie pour le développement de l'apprentissage autonome.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 9 Il considère que la recherche appliquée n'est pas assez développée dans l'enseignement de l'entité.
- 10 Il note enfin le peu de représentants du monde professionnel invités dans la formation.
[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts encourage les enseignants à partager davantage avec le monde professionnel, à diversifier et à amplifier les partenariats avec les terrains professionnels afin de susciter de réels tandems infirmières/étudiants et de constituer un vrai relai vers l'école en l'absence des MFP. Afin d'avoir une vision davantage transversale sur les trois années, il propose de désigner une coordination de stage en plus de la coordination actuelle établie par année.

- 2 Il semble important de diversifier les terrains de stage, d'allonger leur durée, surtout en première année, et de renforcer l'encadrement des étudiants en stage. Le partenariat avec les équipes infirmières devrait être plus systématique.
- 3 Le comité des experts préconise aux enseignants de l'entité d'accompagner les infirmières de terrain pour la mise en œuvre des outils d'évaluation des compétences des étudiants.
[Droit de réponse de l'établissement \(concerne les points 2 et 3\)](#)
- 4 Le comité des experts propose d'évaluer le profil de formation élaboré pour la première année et de continuer à décliner le référentiel de compétences ainsi que les niveaux à atteindre tout au long du cursus. Il recommande de mettre les évaluations en adéquation avec ces niveaux et de formuler des critères cohérents et explicites pour les différentes parties prenantes (professionnels/étudiants).
- 5 Il propose également d'envisager une organisation plus flexible des cours pratiques, vu le grand nombre d'étudiants. Pourquoi, par exemple, ne pas organiser des activités en bibliothèque ou des travaux de groupe en parallèle pendant qu'un groupe d'étudiants réalise des exercices pratiques ? De plus, il serait souhaitable qu'un programme de cours pratiques soit adapté aux étudiants répétants.
- 6 Le comité d'experts invite les enseignants à développer la science infirmière dans le programme et d'optimiser la dimension scientifique de la formation avec l'utilisation de l'*Evidence Based Nursing* (EBN) par exemple. Il préconise de favoriser l'utilisation des recherches menées dans le cadre des TFE pour actualiser le contenu des cours. Il incite les professeurs à promouvoir le savoir infirmier par la recherche de publications.
- 7 Il recommande également de continuer à renforcer la collaboration entre enseignants sur le développement et la cohérence du programme et encourage la mise en œuvre des programmes d'échange ou de mobilité.
- 8 Le comité des experts invite les acteurs institutionnels à redéfinir la charge de travail des étudiants en intégrant le développement de l'apprentissage autonome.
- 9 Puisqu'une forte majorité d'étudiants considère qu'il manque une information systématique sur les modalités et les critères d'évaluation, le comité des experts invite les enseignants à s'assurer que les modalités et critères soient transmis aux étudiants dès le début de la formation ou au début de chaque année.

CHAP 3 : La vie étudiante

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Le comité des experts a pu observer des étudiants très motivés ; il souligne également l'accessibilité des professeurs. La section est qualifiée de conviviale par les différentes parties entendues lors des entretiens.
- 2 Concernant l'aide à la réussite, les deux jours de propédeutique sont plébiscités par les étudiants qui y ont participé, pour la plupart. L'utilisation d'un test diagnostique individualisé pour repérer le style d'apprentissage, l'appréhension de la méthodologie du travail dans l'enseignement supérieur, les différents enseignements abordés (notamment les sciences fondamentales), permettent aux étudiants de se familiariser avec les principes généraux de la profession et de créer lors de cette « pré-rentrée » des contacts avec les autres étudiants.
Le comité des experts souligne également les actions engagées qui permettent à la fois de lutter contre l'échec scolaire et d'améliorer la qualité de l'enseignement.
- 3 En ce qui concerne la communication et l'information, le comité des experts a pu percevoir, au long des entretiens, de bonnes relations entre le corps professoral et les étudiants.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Le service d'aide à la réussite semble peu connu par les différentes parties prenantes.
- 2 Le comité des experts considère que les différentes actions engagées ne sont pas suffisantes compte tenu des besoins des étudiants. En effet, la question de l'échec est importante en première année du bachelier en Soins infirmiers. Quelques problèmes, comme tel ou tel cours inadéquat, ne semblent pas trouver de solutions concrètes malgré le fait qu'ils soient largement connus.
- 3 La problématique relative à la gestion du stress des étudiants n'est pas abordée dans la formation.
- 4 Le comité des experts note que les étudiants et les enseignants utilisent trop peu l'outil informatique pour optimiser la communication.
[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Les journées de propédeutique devraient être renforcées ; il serait souhaitable de développer davantage les ateliers d'écriture, de prises de notes. Le comité des experts recommande de développer un programme de remédiation plus dynamique.
- 2 De même, il serait pertinent de renforcer la place de la pédagogie active dans certains cours. Un autre type de mesures consisterait à renforcer la pratique concrète des disciplines, souvent enseignées de façon assez abstraite et théorique, notamment dans les sciences fondamentales, et de développer des mécanismes d'évaluation formative au sein des cours.
- 3 Le comité des experts considère que la problématique liée à la gestion du stress des étudiants devrait être examinée et que des mesures concrètes d'accompagnement devraient être proposées.

CHAP 4 : Les ressources

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 En ce qui concerne les ressources humaines, le comité des experts remarque une équipe enseignante dynamique, un fort engagement des enseignants au-delà de leurs charges statutaires ainsi que la nomination récente d'une personne à une fonction de coordination pédagogique. En début d'année académique, chaque enseignant reçoit une feuille d'attribution, déclinée en charge de cours et en missions.
- 2 Le comité des experts relève la politique de formation continue développée au sein de l'établissement. La direction est ouverte aux demandes de formation tant en Belgique qu'à l'étranger et intervient dans le financement, dans la mesure des moyens impartis.
- 3 Les nouveaux enseignants sont accueillis par la direction lors d'un entretien personnalisé. Il existe également une politique d'accueil du nouvel enseignant, au moyen d'un tutorat, même si celle-ci semble manquer de formalisation.
- 4 Un entretien de fonctionnement est également réalisé annuellement par la direction.
- 5 Enfin, au niveau des ressources matérielles, le comité des experts note l'investissement actuel de la HE au niveau d'un parc informatique.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Au niveau des ressources humaines, le comité des experts remarque une tendance à la surcharge de travail du personnel ainsi qu'une précision insuffisante dans la norme de travail à accomplir et dans sa ventilation entre les diverses tâches.
- 2 La gestion des emplois et des compétences est opérationnelle, mais peu formalisée. Le comité des experts salue l'initiative d'engager des enseignants au sein de l'institution qui ne sont pas des anciens étudiants. Il note une volonté d'ouverture vers l'extérieur.
- 3 La définition des différentes fonctions dans l'institution apparaît comme insuffisamment établie. Le comité des experts repère qu'il y a peu d'incidence de l'évaluation de la qualité des enseignements sur la politique du personnel.
- 4 Au niveau des ressources matérielles, le comité des experts note le manque de matériel ainsi que le manque de locaux pour favoriser l'apprentissage autonome. L'adaptation des locaux de cours aux besoins de la formation et aux besoins pédagogiques semble peu adéquate au nombre croissant des étudiants.
- 5 La bibliothèque est trop petite et assez pauvrement pourvue en ouvrages en sciences infirmières.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 6 Le matériel informatique est peu opérationnel et reste sous-utilisé.

RECOMMANDATIONS

- 1 Dès lors, le comité des experts recommande à la HE d'identifier précisément la charge de travail du personnel (poids des cours, notamment des nouveaux cours, encadrement des TFE, responsabilités, réunions formelles, etc.).

- 2 Il propose de légitimer et de clarifier le rôle de la coordination, de définir des fiches de fonctions des enseignants statutaires.
- 3 Il recommande également de renforcer la politique d'accueil du nouvel enseignant, au moyen d'un tutorat, ou d'un mentorat.
- 4 Le comité des experts suggère de définir une politique de formation claire en fonction des besoins identifiés lors des entretiens annuels de fonctionnement et d'adapter le plan de formation en regard des projets de l'institution.
- 5 Enfin, le comité des experts recommande de poursuivre la modernisation des fonds bibliographiques et d'optimiser la plateforme internet.

CHAP 5 : L'entité dans son contexte

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 S'il n'existe pas de recherche au sein même de l'établissement, le comité des experts relève des participations à des colloques (escarres, soins à domicile, nutrition, etc.) en Belgique et à l'étranger.
- 2 Les initiatives en matière de formation continue des professionnels de la santé sont appréciables et en adéquation avec les besoins liés à l'évolution de la profession.
- 3 Le bar « antidote » vise l'intégration des personnes handicapées dans le cadre de la gestion du bar des étudiants.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Cependant, ces initiatives restent ponctuelles et trop individuelles. Il n'y a pas de réelle politique de recherche.
- 2 De plus, il n'existe pas ou peu de mobilité étudiante et enseignante. Les stages à l'étranger semblent, quant à eux, peu effectifs.

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

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande de développer une stratégie qui favorise la mobilité effective des enseignants et des étudiants. Il importera de tisser un réseau lors des voyages d'études afin de concrétiser l'ouverture plus large vers l'extérieur.
- 2 Le comité des experts recommande enfin de renforcer et/ou de poursuivre les journées d'éducation à la santé.

CHAP 6 : Analyse et plan d'action stratégiques

OPPORTUNITÉS

- 1 Dans le cadre des regroupements en cours dans l'enseignement supérieur en Communauté française, la collaboration potentielle avec les autres HE peut créer des synergies intéressantes et permettre d'intensifier la coopération (création d'un référentiel de compétences commun avec les autres HE, des grilles horaires équivalentes, des objectifs de formation parallèle, des journées pédagogiques communes, etc.).
- 2 La situation géographique centrale de La Louvière offre une forte opportunité ; il y a peu de concurrence avec une autre HE.
- 3 La HE joue un rôle social important. En effet, la majorité des étudiants viennent de la région du Centre, région très appauvrie. Leur formation leur assure un emploi garanti.
- 4 La pénurie d'infirmiers quasi permanente tant au niveau national qu'au niveau des pays limitrophes laisse prévoir un besoin de formation important pour les années à venir.

RISQUES

Le comité des experts pointe comme principaux risques :

- 1 Le contexte interne de fusion, assez mouvant, qui pourrait conduire à des dysfonctionnements, une perte d'identité de l'ancienne HE.
- 2 Le « cocooning » convivial pouvant également entraîner un risque de repli sur soi et de fonctionnement en autarcie.
- 3 L'absence de politique de recherche formalisée ne permettant pas à terme de garantir les fondements scientifiques au programme et aux enseignants d'acquérir les compétences requises dans l'enseignement supérieur.

SOLUTIONS ENVISAGÉES

Le comité des experts recommande d'exploiter l'opportunité de la fusion, même si la dynamique semble difficile à mettre en œuvre. Les valeurs fortes de l'école constituent un socle qu'il est important de préserver. L'ouverture apparaît comme la clé pour une amélioration de la qualité des enseignements dans la HE:

- ouverture vers les partenaires de la fusion
- ouverture vers les partenaires régionaux, nationaux et internationaux
- ouverture vers les Sciences infirmières
- ouverture vers la recherche.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> → Démarche qualité : amorce d'une démarche et existence d'une cellule d'appui au niveau du réseau → Cohérence entre la formation théorique et pratique (enseignants à la fois MA et MFP) → Elaboration d'un référentiel de compétences par année d'études, vision commune pour l'évaluation des étudiants → Volonté des enseignants de travailler en concertation avec les autres enseignants de la HE → Qualité de l'organisation du TFE, cheminement progressif et guidance → Initiatives pédagogiques intéressantes, utilisation de méthodes actives et participatives dans certains cours → Service d'aide à la réussite (test diagnostique, journée propédeutique, etc.) → Equipe enseignante dynamique, fort engagement → Politique de formation continue développée au sein de l'établissement → Investissement au niveau du parc informatique → Action d'intégration pour les personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> → Démarche qualité : à son stade initial et peu partagée par les parties prenantes, peu de collaboration entre les implantations → Référentiel de compétences peu connu des différents partenaires → Stages : encadrement insuffisant, peu de temps laissé à la préparation et au suivi → Syllabi hétérogènes et de qualité inégale quant au contenu → Correspondance peu claire entre l'attribution des crédits ECTS et la charge de travail étudiante → Faible développement de la recherche appliquée → Service d'aide à la réussite peu connu par les différentes parties prenantes → Tendance à la surcharge de travail du personnel → Manque de matériel et de locaux pour favoriser l'apprentissage autonome → Bibliothèque manquant d'ouvrages scientifiques → Pas ou peu de mobilité enseignante et étudiante

Opportunités et risques

- Opportunité et risque : le processus de fusion
- Opportunité : la situation géographique, rôle social de la HE
- Risque : « cocooning » convivial, replis sur soi ?
- Risque : l'absence d'une politique de recherche formalisée

Recommandations

- Poursuivre et organiser le travail de réflexion réalisé lors de l'autoévaluation, poursuivre les actions commencées en les priorisant, mettre en place des outils qualité, assurer le suivi et évaluer
- Optimiser et intensifier la coopération entre les trois catégories paramédicales de la HE fusionnée
- Partager davantage avec le monde professionnel, diversifier et amplifier les partenariats avec les terrains professionnels
- Diversifier les terrains de stages, allonger leur durée et renforcer l'encadrement
- Accompagner les infirmières de terrain dans la mise en œuvre des outils d'évaluation (basés sur les compétences)
- Continuer à décliner le référentiel de compétences et les niveaux à atteindre tout au long du cursus
- Optimiser la dimension scientifique de la formation avec l'utilisation de l'EBN
- Redéfinir la charge de travail des étudiants en intégrant le développement de l'apprentissage autonome
- Développer un programme de remédiation plus dynamique
- Renforcer la place de la pédagogie active dans certains cours
- Identifier précisément la charge de travail du personnel, définir des fiches de fonction des enseignants statutaires, définir une politique de formation claire en fonction des besoins identifiés
- Développer une stratégie qui favorise la mobilité effective des enseignants et des étudiants

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

Nous remercions l'équipe des experts pour leur travail rigoureux et leurs recommandations précises par rapport aux différents points d'amélioration. L'auto-évaluation a été une occasion importante pour nous de remettre à plat certaines pratiques et d'envisager des améliorations ainsi que de prendre le temps du recul vis-à-vis de nos différentes activités. Dans l'ensemble, le rapport des experts correspond à notre auto-évaluation. Si les experts ont voulu connaître notre processus d'auto-évaluation qualité dans ses aspects méthodologiques, nous aimerions également en savoir plus sur leur manière d'arriver à leurs conclusions !

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

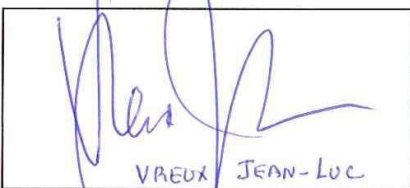
Page	Chap.	Point ¹	Observation de fond
6	2	Amélioration 2	<p>Les étudiants de 2^{ème} BSI sont poussés à sortir de l'entité Jolimontoise pour réaliser leur TFE (stage immersion TFE) et sont tenus d'organiser seuls ce stage (ainsi que toutes les démarches nécessaires). En 3^{ème} BSI, les étudiants réalisent leur stage TFE à l'extérieur de l'entité dans la toute grande majorité des cas. Ils réalisent également en fin d'année un stage d'immersion professionnelle, soit dans le secteur dans lequel ils souhaitent se spécialiser, soit dans l'unité de soins qu'ils souhaitent intégrer, soit dans une unité qu'ils souhaitent découvrir tant qu'ils sont encore étudiants. Ce stage leur permet à nouveau de sortir de Jlt et de faire preuve d'autonomie (démarches confiées à l'étudiant).</p> <p>D'année en année, nous encourageons les étudiants à sortir de « Jolimont », ceci se vérifie par les stages à l'étranger qui s'ouvrent de plus en plus, 4 à 5 lieux différents. La problématique vient de nos étudiants qui ne voient pas l'intérêt à réaliser des stages « à l'extérieur », cette année même lorsqu'ils sont inscrits, des soucis de santé ou des motifs non légitimes leurs permettent d'y échapper. Nous sommes donc bien conscients et nous mettons tout en œuvre en fonction de nos possibilités afin de favoriser l'ouverture aux stages extérieurs (maison de repos,...).</p>
6	2	Amélioration 3	<p>Nous accompagnions jusqu'à cette année académique sur les principales unités stratégiques (tant sur Jolimont, Lobbes, Nivelles) nos étudiants et ce 2 matinées au moins par semaine et la planification des stages était attentive à une répartition équitable dans</p>

¹ Mentionner la rubrique (force, point d'amélioration ou recommandation) suivie du numéro précédant le paragraphe.

			<p>ces services supervisés pour un suivi correct. Dans cette optique l'équipe professorale avait été renforcée pour pouvoir aller sur les différents sites. Le reste du temps, les étudiants étaient pris en charge par l'équipe et là selon les unités ou selon l'investissement personnel de l'étudiant l'encadrement peut différer. Cette année nous avons renforcé l'encadrement car tous les étudiants ont été vus minimum 2x sur tous les terrains de stage qu'ils fassent partie du nouveau programme ou de l'ancien.</p> <p>Le dernier stage de 3^{ème} BSi étant le stage d'immersion professionnelle. Il nous semble donc que nous tentons de faire un lien avec le monde professionnel...</p>
6	2	Amélioration 6	<p>La soutenance orale du TFE est préparée en classe dans le cadre du cours de PGRA 3^{ème} BSI (2 heures) et est l'objet d'interpellations dès la 1^{ère} BSI (PGRA 1BSI) mais également dans le cadre d'autres cours qui proposent par exemple de présenter oralement certains travaux de groupe en évaluation (formative et /ou certificative). Les étudiants de 1^{ère} BSI et de 2^{ème} BSI sont également invités à venir écouter l'un ou l'autre TFE qui les intéresse pour découvrir le travail attendu en 3^{ème} BSI. Les plannings TFE sont affichés clairement au rez-de-chaussée.</p> <p>La pondération de l'épreuve orale du TFE a été revue à la baisse voici déjà quelques années après une grande réflexion concernant l'évaluation des TFE. L'équipe des guides pédagogiques a souhaité évaluer davantage la démarche réflexive et pondérer plus faiblement la forme du document écrit et la présentation orale.</p>
6	2	Amélioration 8	<p>Nous les stimulons les étudiants à l'école pour qu'ils préparent leurs stages (+ accompagnement par les coordinatrices pour le fond), à ce qu'ils s'exercent dans les cours de laboratoire (en prestations techniques ou en AIP) et après entre eux pour la pratique avant le stage et ce en laissant l'accès aux salles de techniques où le matériel de soins (identique à celui rencontré dans les hôpitaux) est disponible. Les titulaires de ces cours ont toujours accepté les aides ponctuelles demandées pour ces ateliers d'entraînement réalisés à l'initiative des étudiants (donc à nouveau de ceux qui s'investissent). Pour essayer de les motiver tous, les étudiants sont sollicités et encouragés dans les cours pratiques à s'entraîner par eux-mêmes ou avec un ou plusieurs collègues et des cas pratiques ont été construits pour ceux qui ont du mal à concrétiser les situations de terrain. De même des AIP sont organisées tant en 1 qu'en 2 et 3° selon les points clés à travailler.</p>
6	2	Amélioration 10	<p>Des représentants extérieurs sont régulièrement invités dans le cadre du cours d'éducation pour la santé (experts (SIDA, CLPS, ...), infirmier en chef de radiologie, infirmière en diabétologie, école de l'asthme...)</p> <p>Un gros effort a été réalisé cette année pour provoquer des rencontres entre étudiants et professionnels de terrain (SAD, infirmières de rue, activités santé destinées à la population de la Région,.....). Pour l'an prochain, de nombreux projets sont proposés en liaison avec des personnes de terrain dans divers domaines (classés en AIP).</p>

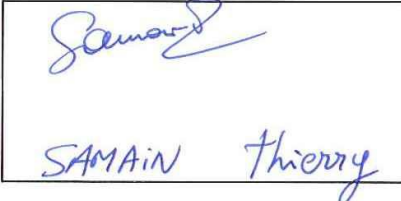
6	2	Recommandations 2 et 3	<p>Nous sommes conscients qu'il faut être actif au niveau du partenariat avec le milieu hospitalier.</p> <p>- Cette année, des infirmières responsables d'un service où nous allons en stage avec les étudiants nous ont demandé (suite à la réunion annuelle de partenariat) de venir présenter le référentiel de compétences à l'équipe infirmière car elles se rendent compte que la prise en charge et l'évaluation des étudiants change et n'est plus l'affaire d'une seule "infirmière référente étudiants" comme jadis, mais de tout le personnel. Nous avons donc préparé une présentation très pratique avec de nombreux exemples comme le demandait l'équipe.</p> <p>- Deuxième axe du partenariat : une infirmière-professeur accompagne cette année deux groupes d'infirmières des services où elle intervient, inscrites à une formation complémentaire d'oncologie dans le cadre de leur travail de fin d'études. C'est un partenariat avec l'hôpital, mais aussi avec ses collègues de la Haute Ecole puisque l'établissement qui propose cette formation est l'ex HECE.</p>
8	3	Amélioration 4	<p>Les échanges avec les étudiants de 3^{ème} BSI se font de plus en plus avec l'outil informatique (affichage valves doublé sur la plate-forme Claroline, envoi régulier de mails d'infos aux étudiants (souvent en stage à l'extérieur), utilisation des annonces de Claroline, ...) sans oublier les corrections de TFE qui sont réalisées de plus en plus sur fichier Word.</p>
9	4	Amélioration 5	<p>de nombreux nouveaux livres et revues viennent actuellement remplacer efficacement ce qui était devenu désuet.....</p>
11	5	Amélioration 2	<p>Pour l'étranger, c'est vrai qu'il n'y a pas de candidat professeur. Cela peut s'expliquer par le fait que nous sommes conscients que les étudiants devraient être plus suivis qu'ils ne le sont actuellement. Donc, si nous partons à l'étranger, il faudrait alors mettre en place un système de remplacement pour que nos propres étudiants ne soient pas lésés par notre absence..... (système difficile à créer/ Voir notes sur la charge des enseignants)</p>

Nom et signature du (de la) Directeur(-trice)-Président(e)



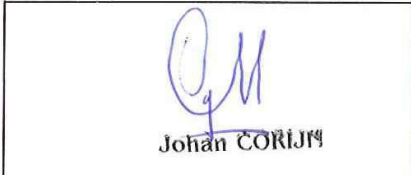
VREUX JEAN-LUC

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice) de l'autoévaluation



SAMAIN Thierry

Nom et signature du (de la) Directeur(-trice) de catégorie



Johan CORIJN

HELHa | Haute École
Louvain en Hainaut
Catégorie Paramédicale
ST-PHILIPPE-LLV
Rue Ferrer, 159
7100 La Louvière
Mat. : 5.277.702