

## **Évaluation de suivi du cursus « Soins Infirmiers-Sage femme » 2015-2016**

### **RAPPORT D'ÉVALUATION DE SUIVI Haute École Francisco Ferrer (HEFF)**

Comité de suivi :  
Mme Christine BERSET et M. Paul GARRÉ

**4 juillet 2016**

## **INTRODUCTION**

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2015-2016 à l'évaluation de suivi du cursus « soins infirmiers et sage-femme ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2010-2011.

Dans ce cadre, Mme Christine BERSET et M. Paul GARRE<sup>1</sup>, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendues le 20 avril 2016 à la Haute École Francisco Ferrer (HEFF) à Bruxelles. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisés *in situ* et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation de suivi soit le bachelier en soins infirmiers, la visite de suivi (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2011<sup>2</sup> ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte moins des éléments spécifiques au programme que des recommandations plus générales sur la gestion du programme et la démarche qualité qui s'y rapporte.

Le comité de suivi tient à souligner l'investissement et l'esprit coopératif de toutes les personnes concernées à cette étape du processus d'évaluation. Il désire aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience. Il a rencontré également des étudiants fiers et enthousiastes de leur école, qui reconnaissent les évolutions mises en œuvre dans leur formation.

## **PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT**

La Haute Ecole Francisco Ferrer est un établissement supérieur qui a vu le jour en 1996 et dont le pouvoir organisateur est la ville de Bruxelles. Il compte actuellement 6 catégories réparties sur 5 implantations : arts appliqués, économique, paramédicale, pédagogique, sociale et technique. Les sections Soins infirmiers et Sage-femme de la catégorie paramédicale se trouvent sur le site Brugmann.

---

<sup>1</sup> Composition du comité des experts et bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres disponibles sur : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm)

<sup>2</sup> Disponible sur <http://www.aeqes.be/documents/20111223HEFFCPDSBSI.pdf> (consulté le 2 mai 2015).

## **PARTIE 1 : PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE CONTEXTE DEPUIS L'ÉVALUATION INITIALE**

Les évolutions de contexte sont présentées ici selon une trame allant du général (de la législation européenne au cadre législatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles) au particulier (les évolutions principales qui ont impacté l'établissement évalué dans l'implémentation de sa culture qualité). Ces éléments de contexte dans lesquels s'inscrit cette évaluation de suivi, posent en effet les enjeux essentiels tant de la profession que de la formation.

### **1.1. La législation nationale et européenne**

Une importante réflexion au sein des instances fédérales a été menée pour définir le profil des futurs infirmiers au regard des besoins à venir en matière de soins de santé (qu'il s'agisse de la problématique du vieillissement de la population, des soins chroniques, des progrès technologiques ou encore des exigences de qualité et de sécurité). En Février 2016, un groupe de travail de la Commission Européenne (Direction Santé et Sécurité) a organisé une table ronde des experts sur l'augmentation de la qualité et la sécurité dans le secteur des soins de la santé<sup>3</sup>, avec le but de définir des points d'attention pour la formation de base et continuée des professions des soins de la santé. Un accent important a été mis sur l'interdisciplinarité. Cette notion d'interdisciplinarité a été reprise comme thème central sur la journée d'étude *Rencontres Infirmières* organisée le 10 mai par l'Agence Fédérale des Soins de Santé et le Conseil Fédéral de la Qualité de l'Activité Infirmier. La collaboration interprofessionnelle a aussi été présentée (le 18 mai 2016 aux quartiers de l'Organisation Mondiale de la Santé à Genève) par le Conseil International des Infirmières et des Sages-femmes comme un des quatre éléments-clés dans leur Directives stratégiques<sup>4</sup> (Strategic Directions for Nursing & Midwifery 2016-2020). De plus, l'OMS a lancé le 16 mai 2016 un manuel, *Handbook on National Health Workforce Accounts*, comme appui pour l'implémentation du *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*. Ce document propose l'éducation interprofessionnelle comme un indicateur à inclure dans les cadres de référence pour l'accréditation des programmes d'études des professionnels des soins de la santé.

La directive Européenne 2013/55/UE<sup>5</sup> pose les conditions de la reconnaissance automatique de la profession d'infirmier responsable des soins généraux (art. 31). Elle prévoit que le titre requiert:

- une durée d'au moins trois années d'étude (exprimées en crédits ECTS) ;
- 4600h d'enseignement théorique et clinique ;
- une durée de l'enseignement théorique équivalant à au moins un tiers de la durée minimale de la formation ;
- une durée de l'enseignement clinique équivalant à au moins la moitié de la durée minimale de la formation (soit 2300h).

Huit compétences<sup>6</sup> pour l'infirmier responsable de soins généraux ont également été identifiées dans cette directive (art.31).

---

<sup>3</sup> "Ticking the Boxes or Improving Health Care: Optimising CPD of health professionals in Europe" held on 11 February 2016 in Brussels. Rapport à consulter sur: [http://ec.europa.eu/health/workforce/events/ev\\_20160211\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/workforce/events/ev_20160211_en.htm)

<sup>4</sup> Council of Nurses and Midwifery: Strategic Directions for Nursing & Midwifery 2016-2020.

<sup>5</sup> Journal Officiel, 28 décembre 2013. Elle remplace et modifie la précédente directive 2005/36/CE.

<sup>6</sup> Diagnostiquer de façon indépendante les soins infirmiers requis, sur la base des connaissances théoriques et cliniques, et planifier, organiser et administrer les soins infirmiers aux patients, sur la base des connaissances et des aptitudes acquises afin d'améliorer la pratique professionnelle ; collaborer de manière effective avec d'autres acteurs du secteur de la santé, ce qui inclut la participation à la formation pratique du personnel de santé ; responsabiliser les individus, les familles et les groupes afin qu'ils adoptent un mode de vie sain et qu'ils se prennent en charge ; engager de façon indépendante des mesures immédiates destinées à préserver la vie et appliquer des mesures dans les situations de crise ou de catastrophe ; rapporter de façon indépendante des conseils, des indications et un soutien aux personnes nécessitant des soins et à leurs proches ; assurer, de façon indépendante, la qualité des soins infirmiers et leur évaluation ; assurer une communication

La mise à jour des exigences induites par la directive 2013/55/UE implique une mise en conformité des formations et met considérablement à mal la coexistence des deux filières de formation en Fédération Wallonie-Bruxelles (le bachelier en Soins infirmiers et le brevet en Soins infirmiers).

Des multiples échanges et discussions entre les directions des hautes écoles en soins infirmiers et le secteur hospitalier se dégagent les points d'accord suivants :

- l'organisation de la formation de bachelier Infirmier responsable de soins généraux conformément à la directive européenne 2013/55/UE (4600 heures d'enseignement clinique pour au moins la moitié de la formation et d'enseignement pour au moins un tiers de la formation) ;
- l'organisation et la structure du bachelier Infirmier responsable de soins généraux doivent être fondées sur les mêmes principes que le cursus de bachelier Sage-femme pour des raisons d'interdisciplinarité et de mutualisation possible de certaines unités d'enseignement (UE) ;
- des stages non rémunérés doivent être prévus pour tout le cursus, à l'instar des autres formations de bachelier, afin d'éviter toutes problématiques liées aux contrats, aux assurances, aux responsabilités, au risque de concurrence entre stagiaires et écoles en matière d'accès au stage et lors du recrutement ;
- la qualité de l'accompagnement pédagogique des activités d'intégration professionnelle (AIP), tout au long du cursus, par des binômes enseignants/professionnels formés à l'accompagnement et à l'évaluation des étudiants stagiaires doit être assurée ;
- les activités d'intégration professionnelle doivent être organisées telles qu'elles sont définies dans la directive 2013/55/UE.

Cette nouvelle organisation sera mise en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur dès septembre 2016.

## **1.2. L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie Bruxelles**

Le décret Paysage<sup>7</sup> a notamment modifié l'organisation des études supérieures. L'étudiant est impliqué dans un parcours qui le mènera au titre de bachelier lorsqu'il aura accumulé les 180 crédits du programme auquel il s'est inscrit. Il démarre le bachelier avec, à son programme annuel, un premier bloc de 60 crédits répartis en UE. Il doit obtenir au moins 45 crédits de ce programme annuel pour pouvoir suivre son parcours. Chaque unité d'enseignement comporte une ou plusieurs activités d'apprentissage (AA).

## **1.3 La HEFF et la catégorie paramédicale**

Depuis la visite d'évaluation de 2010- 2011, la catégorie paramédicale de la HEFF a vécu la mise en œuvre du changement de direction et la mise en place de nouveaux postes de coordination.

Le calendrier et plan de suivi des recommandations des experts remis à l'AEQES après l'évaluation initiale a été rédigé le 14 décembre 2011. Ce plan de suivi est présenté comme une opportunité pour

---

professionnelle complète et coopérer avec les membres d'autres professions du secteur de la santé ; analyser la qualité des soins afin d'améliorer sa propre pratique professionnelle en tant qu'infirmier responsable de soins généraux.

<sup>7</sup> Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études appelé ci-après « décret Paysage ».

la nouvelle direction de déterminer des priorités stratégiques en fonction des recommandations des experts et des conditions du contexte de la Haute Ecole.

## **PARTIE 2 : RÉALISATION DU PLAN D'ACTION INITIAL**

Les recommandations et le plan d'action élaboré à la suite ont donné lieu à des améliorations clairement visibles dans le dossier d'avancement et dans le discours des partenaires rencontrés lors de notre visite.

Le plan d'action initial est en bonne voie de développement et l'institution a su établir des priorités en tenant compte des changements liés aux conditions internes et du contexte plus large, évoqués plus haut.

Les experts tiennent à relever la cohérence qu'ils ont remarquée dans le recoupement des informations transmises par les différents interlocuteurs, que ce soit au niveau de la direction, de l'équipe enseignante et des étudiants.

Les actions reprises dans le plan d'action remis à l'issue de l'évaluation de 2010-2011 avaient été classées par priorité au sein de quatre axes :

- **Axe 1 : pédagogie/compétences**
- **Axe 2 : communication**
- **Axe 3 : administratif**
- **Axe 4 : relations extérieures**

### **Axe 1 : pédagogie/compétences**

Un des changements les plus marquants au niveau de la formation est la distinction plus formelle des programmes Bachelier sage femme (BSF) et bachelier en soins infirmiers (BSI), particulièrement depuis la réforme des programmes en lien avec le décret Paysage.

Cette évolution des deux formations est soulignée par les partenaires de la formation dans le sens d'un développement identitaire de chaque profession et d'une reconnaissance des spécificités de chaque programme avec un cursus d'étudiant-e distinct.

Les améliorations particulièrement remarquables sont présentées ci-dessous :

#### a) Evolution des programmes :

Suite au décret Paysage une révision des programmes a eu lieu en 2013-2014 avec l'implantation de nouveaux référentiels de compétences élaboré par le Conseil Général des Hautes Ecoles (CGHE) pour le cursus Soins infirmiers et le groupe inter-réseaux pour le cursus Sage-femme.

Les formations BSF et BSI privilégient une approche globale centrée sur la personne en référence aux valeurs prônées par la Haute Ecole.

Les unités d'enseignement(UE) sont conçues sur la base de ces référentiels de compétences et les fiches descriptives présentent les compétences travaillées ainsi que les objectifs. Les modes d'évaluation ne sont toutefois pas spécifiés sur les fiches et la réflexion doit se poursuivre à propos du développement d'épreuves intégrées par unité d'enseignement en fonction des compétences et des choix d'acquis d'apprentissage sanctionnés.

Les experts encouragent également les équipes pédagogiques à profiter du changement de programme pour renforcer l'approche disciplinaire en développant dans la formation les savoirs scientifiques spécifiques à chaque profession en vue d'une meilleure adéquation au niveau 6. Ce nouveau projet, même s'il représente un coût important en ressources humaines, peut aussi être une opportunité de gagner en émancipation sur le plan de la professionnalité.

L'équipe pédagogique, et en particulier les nouveaux enseignants, est accompagnée dans les changements de programmes par un nouveau dispositif de la Haute Ecole, la cellule

d'accompagnement pédagogique (CAP). Outre le soutien individuel au développement des compétences pédagogiques, cette division aide les deux sections au déploiement des référentiels de compétences, à la définition et à l'utilisation des acquis d'apprentissage.

#### b) Aide à la réussite

Le service d'aide à la réussite a maintenu son offre et développé et coordonné de nouveaux projets pour accompagner les étudiants selon leurs besoins ou leurs difficultés et pour les préparer aux différents contextes de stage. Par exemple des cours de français ont été mis sur pied pour répondre aux besoins d'une population de différentes origines linguistiques. Un projet de soutien au calcul professionnel va démarrer en collaboration avec l'unité de d'enseignement et de recherche mathématique (UER).

Le soutien et le suivi des étudiants devront être documentés, notamment pour évaluer les bénéfices et limites des différentes pratiques d'accompagnement afin de gagner en efficacité.

#### c) Formation pratique

Suite aux recommandations des experts en 2011 un travail de répartition des maîtres de formation pratique (MFP) a été fait de façon à équilibrer leur charge de travail et à les sectoriser en fonction de leur expertise.

Le manque de places de stage, particulièrement marqué dans la section Sage femme oblige à multiplier les lieux d'activités d'intégration professionnelle (AIP) en dehors des stages conventionnels, ce qui peut avoir un impact sur la qualité de l'accompagnement des étudiants et de l'évaluation.

La planification des stages qui a lieu très tôt avant la rentrée est une nécessité pour garantir les places mais présente l'inconvénient de devoir faire des changements et des aménagements après la rentrée.

La prospection des places de stage doit se poursuivre en fonction du contexte de formation et professionnel.

Les documents nécessaires à l'évaluation des compétences des étudiants en stage ont été finalisés mais seront revus en fonction des changements de programme dès la rentrée 2016.

### **Axe 2 : communication**

L'optimisation de la qualité de la communication reste encore une priorité pour les deux sections de la Haute Ecole.

La nouvelle organisation fonctionnant à la suite de la visite de 2011 semble favoriser les interactions et la collaboration avec l'objectif d'une adhésion des équipes pédagogiques et administratives aux projets et aux initiatives mis en place.

L'organigramme permet de renforcer le relais entre la direction et les enseignants notamment grâce à la coordination de section. Des rencontres régulières ont lieu pour assurer la coordination horizontale et verticale des programmes. Des dossiers partagés ont été créés grâce au développement de l'*iCampus* mais les valves virtuelles sont encore sous-utilisées. La création d'un poste d'enseignant « relais-informatique » permet la formation et l'information de l'équipe à l'utilisation de la plate-forme et devrait favoriser une meilleure utilisation des outils technologiques.

Dans le cadre de la communication, les experts recommandent de formaliser et communiquer l'articulation entre la gouvernance, l'organisation et les priorités et projets des sections afin d'augmenter l'efficacité du pilotage des programmes.

### **Axe 3 : organisation**

Une nouvelle organisation du système de gouvernance a été mise en place sur un mode participatif, en privilégiant l'autonomie des acteurs de la formation. L'implication, la collaboration et la concertation sont des valeurs institutionnelles reconnues par la direction et les équipes dans l'organisation et la vie des formations.

Une coordinatrice pour la section Sage-femme et une coordinatrice pour la section soins infirmiers ont été nommées pour contribuer à l'organisation transversale des deux sections. Elles ont pour mission de gérer le cadre de travail au sein de la section et d'assurer les informations au sein des programmes. Elles collaborent directement avec la directrice de catégorie et en partenariat avec les coordinateurs d'activités d'intégration professionnelle qui accompagnent les étudiants dans leur cursus (travail de médiation, de négociation et d'aide) ainsi qu'avec les différents partenaires de la formation.

Cette collaboration est satisfaisante aux yeux des collaborateurs et fonctionne de manière efficace, notamment grâce aux compétences et au dynamisme des coordinatrices de section.

#### **Axe 4 : relations extérieures**

Dans le cadre de la formation, un partenariat formel existe avec deux institutions (CHU Brugmann et Hôpital Universitaire Des Enfants Reine Fabiola-HUDERF). Un autre partenariat démarre entre l'équipe enseignante et des professionnels pour mener une réflexion sur l'interdisciplinarité dans le domaine de réadaptation.

Une ouverture internationale continue de se développer notamment grâce à des collaborations et des partenariats et à la mobilité des étudiants qui s'accroît.



### **PARTIE 3 : RECOMMANDATIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE QUALITÉ**

L'orientation des pratiques sur la qualité est visible dans les différents dispositifs mis en place et dans les pratiques des différents partenaires de la formation, cela grâce à leurs compétences et à leur engagement. La formalisation de cette culture qualité est encore peu présente et doit encore être développée.

Les experts recommandent de continuer à privilégier une autonomie des équipes pédagogiques dans le processus de formation tout en développant la pratique de rendre des comptes sur les résultats dans des espaces plus formalisés pour développer une culture et des démarches qualité visibles de l'action aux résultats et aux améliorations. Dans cette perspective les experts recommandent la formalisation d'indicateurs de qualité du programme utiles au pilotage de l'étape de la conception à la mise en œuvre et à l'évaluation du programme.

Le plan stratégique de la catégorie est fidèle au plan stratégique PULSAR<sup>8</sup> de la HEFF et sera décliné spécifiquement pour la catégorie à l'avenir. Ce plan est très élaboré et présente un nombre important d'actions qui ne sont probablement pas toutes prioritaires pour les deux sections. Ainsi, il serait nécessaire d'en faire une appropriation et une adaptation pour faire des choix qui correspondent à la fois aux priorités des deux sections et aux grandes orientations de l'institution, à partir d'une vision des projets essentiels pour les deux sections. Il sera également utile d'avoir un monitoring de la progression du plan stratégique avec des indicateurs et d'intégrer au bon niveau l'organisation et les différents partenaires dans les projets.

---

<sup>8</sup> Plan stratégique de la Haute Ecole de la Ville de Bruxelles.

## **CONCLUSION**

Que ce soit à la lecture du dossier d'avancement ou dans les entretiens, les experts relèvent le dynamisme et l'engagement des équipes pour continuer de développer la qualité des programmes. De nombreuses améliorations ont été entreprises dans ce sens et il serait nécessaire, actuellement, de les relier au plan stratégique pour mener à bien les projets sur lesquels les équipes vont déployer leur énergie. La formalisation de la démarche qualité à propos du pilotage des programmes devrait permettre d'analyser et de préciser si nécessaire les objets et les espaces de communication. Ce travail devrait participer au développement plus formel d'une culture qualité au niveau des deux sections.



Évaluation de suivi du cursus  
Soins infirmiers – Sage-femme  
2015-2016

**Droit de réponse de l'établissement évalué**

Commentaire général éventuel :

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

Page	Partie	Point <sup>1</sup>	Observation de fond

Nom, fonction et signature  
de la direction de l'établissement

Madame Dominique DAEMS  
Directrice-Présidente

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice)  
qualité

Madame Anne Vigneul  
Coordinatrice Qualité

Ville de Bruxelles  
Haute Ecole  
FRANCISCO FERRER  
matricule : 2.044.701  
Rue de la Fontaine 4  
1000 Bruxelles  
Tel.:(02) 279.58.10 - Fax: (0) 279.58.29

<sup>1</sup> Mentionner le paragraphe ou le n° de la ligne