



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

Sabine Ménager  
Marie Favier  
Claude Mailhot  
Isabelle Pouliquen  
Emmanuelle Vanmechelen

# RAPPORT D'ÉVALUATION

Sciences pharmaceutiques

Université de Liège (ULiège)

10.07.2018

# Table des matières

Sciences pharmaceutiques : Université de Liège .....	3
Contexte de l'évaluation .....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et des programmes évalués .....	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 des programmes .....	8
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique des programmes.....	9
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	9
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de ses programmes .....	11
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence des programmes.....	11
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	12
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de ses programmes .....	13
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage des programmes .....	13
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	13
Dimension 3.3 : Agencement global des programmes et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	14
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	14
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de ses programmes .....	16
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	16
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC) .....	16
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants .....	17
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage des programmes .....	17
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de ses programmes et construit un plan d'action visant leur amélioration continue .....	18
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation .....	18
Dimension 5.2 : Analyse SWOT .....	18
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi .....	18
Conclusion .....	19
Droit de réponse de l'établissement.....	20

# Sciences pharmaceutiques : Université de Liège

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2017-2018 à l'évaluation du *cluster* « Sciences pharmaceutiques ». Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 19 et 20 mars 2018 à l'Université de Liège, sur l'implantation du CHU de Liège, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive pour évaluer :

- le bachelier en Sciences pharmaceutiques ;
- le master en Sciences pharmaceutiques.

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 quarante-cinq membres du personnel, dix-neuf étudiants, huit diplômés et huit 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 des programmes
- 3 la cohérence interne des programmes
- 4 l'efficacité et l'équité des programmes
- 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 ses programmes. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

## Composition du comité<sup>1</sup>

- Sabine Ménager, présidente et experte paire
- Marie Favier, experte étudiante
- Claude Mailhot, experte paire et en gestion de la qualité
- Isabelle Pouliquen, experte en gestion de la qualité
- Emmanuelle Vanmechelen, experte de la profession

---

<sup>1</sup> Un résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm).

## FORCES PRINCIPALES

- Un plan stratégique 2017-2021 élaboré par l'institution
- Une démarche qualité institutionnelle structurée
- Une évaluation interne réalisée par l'institution
- Des *focus groups* pour recueillir l'avis des étudiants
- Une mobilité sortante internationale des étudiants importante
- Une communication interne efficace
- Des évaluations des enseignements systématiques et annuelles
- La possibilité d'effectuer un stage dans les différents débouchés professionnels
- Des approches pédagogiques innovantes
- L'utilisation de la pharmacie didactique dès le bachelier
- De nombreuses formations à la pédagogie proposées aux enseignants par l'institution

## FAIBLESSES PRINCIPALES

- Une insuffisance d'identification du département de pharmacie au sein de la faculté
- Une démarche qualité propre à l'enseignement peu perceptible au niveau de la filière
- Une réactivité insuffisante de la commission cursus à l'évolution du métier, en particulier dans ses fonctions cliniques
- Un taux trop faible de réponses aux questionnaires d'évaluation des enseignements
- L'absence de professionnels dans certaines instances chargées de l'évolution du programme
- Le bénévolat des professionnels participant à la formation
- Des engagements parfois peu explicites et souvent méconnus des étudiants
- Une formation à la collaboration interprofessionnelle peu développée
- L'absence de lien entre les ECTS et la charge de travail effective de l'étudiant

## OPPORTUNITÉS

- La proximité du CHU permettant la mise en place d'activités multidisciplinaires entre les différents prestataires de soins.
- Une formation débouchant sur les différents métiers liés à la pharmacie
- Un environnement important de laboratoires de recherche

## MENACES

- Impact de la mise en place de l'examen d'entrée en médecine sur les ressources humaines et matérielles
- Des PAE rendant la pédagogie incertaine

## RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Déployer au niveau de la filière une démarche qualité
- Assurer le pilotage du programme de façon régulière par les équipes pédagogiques
- Améliorer les évaluations des enseignements, leur analyse et le retour auprès des étudiants

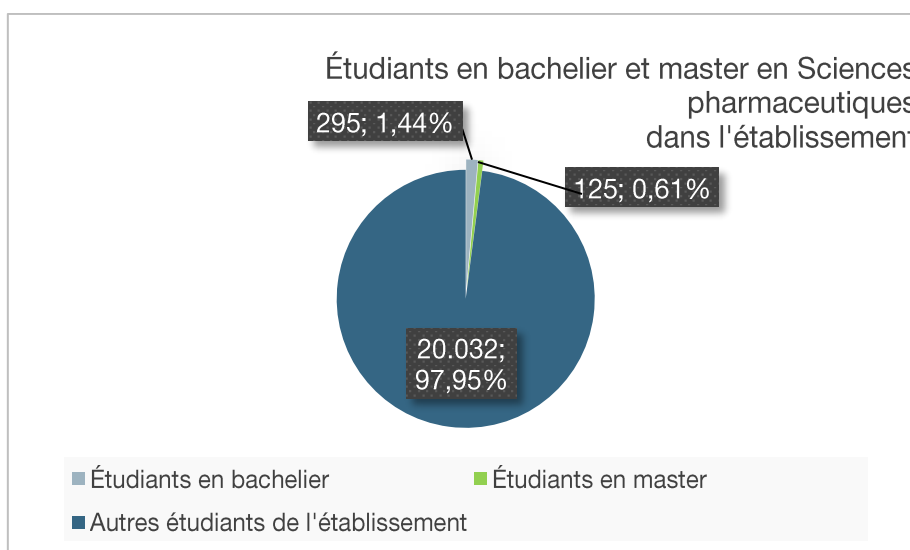
- S'engager à compléter et à valider les engagements pédagogiques
- Garantir une pérennisation de la participation de professionnels aux enseignements en libérant des budgets ad hoc
- Intégrer d'avantage de professionnels dans les instances en charge de l'amélioration du programme
- Profiter de la proximité du CHU pour former à la collaboration interprofessionnelle
- Accompagner les enseignants pour qu'ils concrétisent les liens entre les engagements pédagogiques et les AA
- Clarifier les règles claires d'attribution des ECTS en prenant en compte le travail étudiant
- S'engager à prendre en compte l'augmentation des effectifs dans l'attribution des ressources humaines et matérielles
- Assurer la pérennité des postes des personnes ressources internes et externes en charge d'un rôle clé

## Présentation de l'établissement et des programmes évalués

L'Université de Liège (ULiège), créée en 1817, dépend en tant qu'institution publique du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et fait partie du Pôle académique Liège-Luxembourg. L'ULiège est une université publique complète qui compte plus de 20.000 étudiants et se déploie sur quatre campus auxquels s'ajoutent deux sites internationaux. Elle compte onze facultés (Philosophie et Lettres, Droit et Science politique, Sciences, Médecine, Sciences appliquées, Médecine vétérinaire, Psychologie et Sciences de l'Éducation, Gembloux Agro-Bio-Tech, Architecture, Sciences sociales HEC-École de Gestion). Elle offre 38 formations de bacheliers et 250 formations de masters, des masters de spécialisation, des formations de troisième cycle, des formations à l'enseignement ainsi que des formations continues.

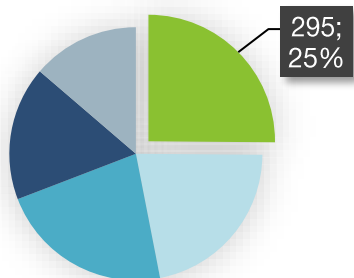
Présente sur les campus du Sart-Tilman, au sein-même du Centre Hospitalier Universitaire (CHU), la faculté de médecine abrite six départements : les Sciences cliniques, les Sciences biomédicales et précliniques, les Sciences de la motricité, les Sciences dentaires, les Sciences de la santé publique et les Sciences pharmaceutiques.

Pour l'année de référence 2013-2014, 1,44% des étudiants de l'ULiège étaient inscrits en bachelier en Sciences pharmaceutiques et 0,61% en master en Sciences pharmaceutiques. Ceux-ci représentaient respectivement 25% et 23% du nombre total d'étudiants inscrits dans ces programmes en FWB<sup>2</sup>.



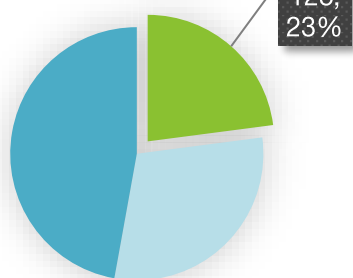
<sup>2</sup> Source : données fournies par le Conseil des recteurs (CRef).

Étudiants en bachelier en Sciences pharmaceutiques en FWB



■ Étudiants de ULiège

Étudiants en master en Sciences pharmaceutiques en FWB



■ Étudiants de ULiège

# 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 Dans la continuité de sa charte, l'Université de Liège a développé un plan stratégique 2017-2021 : « une université en mouvement, des sociétés qui changent » définissant ainsi des valeurs institutionnelles centrées autour de trois axes : l'individu, la communauté et la société.
- 2 La faculté de médecine qui abrite le département de pharmacie a bien énoncé un plan stratégique pour 2015-2021. Celui-ci décline pour le département de pharmacie des lignes stratégiques qui prévoient d'accroître l'attractivité pour les étudiants en médecine et sciences dentaires en échec, ainsi que de développer certaines nouvelles orientations, mais le comité n'a pas pu constater une réelle connaissance de ces orientations au sein du département. Il n'a pas décelé de véritable engagement de l'équipe départementale qui puisse porter et déployer une stratégie à ce niveau.
- 3 La faculté de médecine s'appuie sur une organisation structurée, comportant plusieurs organes à vocation distincte et définie (conseil de faculté, bureau facultaire) qui se décline dans les départements dont celui des sciences pharmaceutiques (conseil des études, conseil de département, cellule pédagogique, commission des stages). Une vision globale de la répartition des responsabilités et autorités est donc partagée à ce niveau, ceci devrait permettre une gouvernance efficace. Toutefois cette structuration forte ne se fonde pas sur une stratégie ou une politique d'ensemble partagée, constat déjà noté à l'issue de l'autoévaluation interne de 2012.
- 4 Le comité constate que la dispersion géographique des personnes constituant le département, ainsi que leur faible nombre conduisent à une insuffisance de l'identification du département de pharmacie au sein de la faculté.

### *Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et des programmes*

- 5 Dès 2009, l'université s'est engagée dans une gestion de la qualité avec un conseiller au recteur à la qualité chargé de la mise en œuvre d'une démarche qualité. Le Service de Management et d'Accompagnement de la Qualité (SMAQ), créé en 2011 constitue un support institutionnel à la qualité et propose un appui méthodologique en matière d'évaluation. L'Institut de Formation et de Recherche en Enseignement Supérieur (IFRES) incarne à l'ULiège le souci de qualité en pédagogie universitaire. Enfin, le service Radius récolte les données utiles au pilotage. Le comité souligne la démarche d'amélioration continue voulue par le SMAQ en organisant des autoévaluations quinquennales, support à la qualité.



- 6 Le comité des experts regrette que la politique qualité institutionnelle ne soit clairement explicitée au niveau du département bien que l'équipe départementale signale que la culture de la qualité soit progressivement en train de se développer.

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

### *Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique des programmes*

- 7 Le département de pharmacie a développé sa démarche qualité à la suite de l'évaluation interne réalisé par le SMAQ en 2012. Pour répondre aux recommandations formulées, le conseil des études a missionné la commission cursus pour l'élaboration d'un nouveau programme basé sur la cohérence entre les objectifs, les méthodes d'apprentissage et l'évaluation en ayant recours aux outils institutionnels (évaluations des enseignements institutionnelles (Evalens), cellule RADIUS). La mise en place d'un *focus group* a permis de recueillir les avis des étudiants. Le nouveau programme incluant de nouvelles approches pédagogiques a été mis en place à la rentrée 2015. Cependant, depuis cette mise en place, les réunions bisannuelles du conseil des études ne semblent pas assurer un pilotage effectif du programme, la notion d'équipe pédagogique étant peu perceptible. De plus, la présence de professionnels dans les différentes instances chargées de l'évolution du programme serait souhaitable pour prendre en compte les nouvelles attentes du métier.
- 8 L'évaluation systématique en ligne des enseignements (Evalens) auprès des étudiants effectuée par l'institution n'est que très rarement exploitable à cause d'un trop faible nombre de réponses. La diminution du nombre des questions par questionnaire et un *feedback* systématique auprès des étudiants pourraient certainement augmenter le taux de réponses.
- 9 Le comité des experts constate que l'interprétation de résultats des évaluations n'est pas partagée avec les assistants, pourtant directement concernés comme membres de l'équipe pédagogique.

### *Dimension 1.4 : Information et communication interne*

- 10 Le comité constate l'existence de multiples canaux de communication interne (e-campus, MyULiège, news, mails), appréciés et complets, même si de fait, les étudiants semblent privilégier les réseaux sociaux.
- 11 Les délégués de classe semblent établir une interface efficace entre les étudiants et les enseignants.
- 12 Le département communique les engagements pédagogiques, via son site internet. Cette diffusion est obligatoire pour les enseignants chercheurs, en préalable à l'accès aux promotions. Le comité regrette toutefois que ces documents soient parfois peu explicites et souvent méconnus des étudiants.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Dynamiser le recours aux instances de l'institution afin de créer une véritable culture du département de pharmacie, qui lui permette d'être en mesure de porter une stratégie qualité et de la déployer efficacement.

- 2 Assurer le pilotage du programme de façon plus régulière et systématique par les équipes pédagogiques.
- 3 Intégrer les professionnels aux instances chargées des évolutions des programmes (par exemple, à la commission cursus) afin de répondre aux évolutions du métier.
- 4 Améliorer les évaluations des enseignements, leur utilisation, la diffusion des résultats et le retour des actions engendrées auprès des étudiants.
- 5 Mettre en place une validation institutionnelle des engagements pédagogiques afin de favoriser une meilleure information des étudiants et une meilleure collaboration entre les enseignants.

## Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de ses programmes

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence des programmes*

- 1 À la suite d'une autoévaluation interne, une commission cursus (ad hoc) mise en place sur proposition du conseil des études a revu l'agencement du programme dans le but de le rendre plus cohérent, de favoriser l'acquisition de compétences professionnelles et de mieux répondre aux besoins de l'évolution du métier, tout en respectant les exigences légales. Le nouveau programme implanté en 2015 représente une première étape à cet égard. Compte tenu de l'évolution de la profession (reconnaissance du pharmacien de référence, rôle de prévention, d'orientation et d'aide à la détection de maladies chroniques), il apparaît important de poursuivre les travaux d'ajustement du programme notamment afin d'accroître l'aisance clinique des diplômés.
- 2 Le comité note que certaines notions (innovations thérapeutiques, dispositifs médicaux, soins à domicile, ...) ne sont pas suffisamment abordées au cours du cursus. Le comité souligne néanmoins qu'une évolution positive de la formation dispensée à l'ULiège a été constatée ces dernières années par les maîtres de stage.
- 3 Le comité constate que lors des *focus groups*, les étudiants ont pu exprimer leur ressenti sur l'ensemble du cursus, il conviendrait qu'une réflexion ait lieu au sein de l'équipe pédagogique pour intégrer leurs remarques dont certaines étaient déjà présentes en 2012, comme par exemple diffuser systématiquement les supports pédagogiques avant les cours.
- 4 De nombreux professionnels contribuent à la formation des étudiants et favorisent ainsi la prise en compte des besoins de la profession. Le comité des experts souhaite souligner que ces contributions essentielles à la qualité de la formation sont souvent bénévoles. De plus, la présence de professionnels dans les différentes instances chargées de l'évolution du programme serait souhaitable.
- 5 Le comité des experts salue la possibilité pour les étudiants de master de faire un stage au sein des divers débouchés professionnels que sont la recherche, l'officine, l'hôpital, l'industrie, ceci permettant la diversité de leur employabilité.
- 6 Le comité d'experts souligne que des modifications ont été apportées au cursus suite aux travaux de la commission cursus formée de façon ad Hoc, et à l'évaluation réalisée en 2012 par le SMAQ. L'intégration des enseignants du département dans le centre interdisciplinaire de recherche sur le médicament (CIRM) permet que les avancées de la recherche alimentent les enseignements.
- 7 Le comité des experts regrette que la proximité du centre hospitalier universitaire (CHU) soit insuffisamment exploitée, notamment en ce qui concerne la prise en compte des besoins de santé des populations et la formation à la collaboration interprofessionnelle.

### Droit de réponse de l'établissement

- 8 La dimension internationale du département est réelle (25% des étudiants de master en Sciences pharmaceutiques ont bénéficié d'une mobilité), comportant à la fois des conventions Erasmus et des stages à l'étranger valorisés dans le cursus. L'accompagnement des étudiants par le service en charge des relations internationales, bien que basé sur la notion d'étudiant acteur de sa mobilité, pourrait être dans certains cas plus efficace, vu la complexité des démarches administratives à accomplir pour certaines destinations.
- 9 Le comité constate que les étudiants sont parfaitement informés sur les débouchés professionnels (forum carrières, cours d'introduction aux sciences pharmaceutiques, etc.).

### *Dimension 2.2 : Information et communication externe*

- 10 Le comité constate que de nombreux médias de communication sont mis en place pour présenter les programmes de formation aux futurs étudiants. Les étudiants estiment recevoir l'information de manière efficace puisqu'ils sont même contactés par téléphone si nécessaire.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Réactiver la commission cursus afin de poursuivre la révision du programme de pharmacie en utilisant les compétences comme catalyseur pour ajuster sa structure et son contenu lorsque des choix d'allègement ou de réorganisation du cursus sont à faire.
- 2 Garantir une pérennisation de la participation du monde professionnel aux enseignements en libérant des budgets ad hoc.
- 3 Intégrer les professionnels aux instances chargées des évolutions des programmes (par exemple, à la commission cursus) afin de répondre aux évolutions du métier.
- 4 Mieux accompagner les étudiants dans leurs démarches relatives à la mobilité internationale.
- 5 Profiter de l'opportunité de la proximité du CHU et de la position dans la faculté de médecine pour accentuer les échanges avec ces autres prestataires de soins.

## Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de ses programmes

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage des programmes*

- 1 Le département de pharmacie a développé en 2007 un référentiel de 34 compétences utilisées dans le cadre du stage officinal. Ces 34 compétences ont été par la suite regroupées en 7 macro-compétences assorties de *Key Learning Outcomes*. Bien que le référentiel de compétences soit connu et utilisé par les maîtres de stages, son appropriation par tous les enseignants et par les étudiants reste à faire.

#### *Droit de réponse de l'établissement*

- 2 Le comité des experts constate que le référentiel de compétences développées au niveau interuniversitaire concernant les formations en Sciences pharmaceutiques n'est ni connu, ni utilisé par le département. Ceci ne garantit pas l'harmonisation du cursus avec ceux des autres universités belges francophones.
- 3 Le comité des experts note que, malgré le caractère obligatoire de leur diffusion, les engagements pédagogiques des enseignements sont incomplets, particulièrement en ce qui concerne les modalités d'évaluation. De plus, un lien plus étroit entre les engagements pédagogiques, les acquis d'apprentissages et les compétences mériterait d'être réalisé, car actuellement leur concordance est peu explicite. Leur revue régulière par la cellule pédagogique serait souhaitable.

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

- 4 Le comité des experts souligne que des approches innovantes favorisant un apprentissage actif ont été mises en place dans certains cours : démarche thérapeutique, séminaires intégrés, exercices sur la plate-forme e-campus (ou MyULiège), intervention du Service de Psychologie Sociale des Groupes et des Organisations sur la dynamique de groupe et le développement de *softskills*.
- 5 Le comité des experts salue la mise en place de trois finalités au choix en deuxième année de master (stages Q9) qui permettent aux étudiants d'explorer divers milieux d'exercice de la profession, ce qui les aide à mieux envisager leur futur parcours professionnel.
- 6 Le comité des experts souhaite souligner que les activités effectuées dans la pharmacie didactique (séminaires et jeux de rôles) dès le bachelier sont grandement appréciées des étudiants, cependant elles mériteraient d'être développées de façon beaucoup plus importante afin de préparer plus efficacement les étudiants à leur pratique professionnelle.

- 7 Les stages en officine sont coordonnés par une pharmacienne sur un poste temporaire qui maintient un lien avec les maitres de stage. Un guide de stage et des grilles d'évaluation sont disponibles, mais les maitres de stage, mal à l'aise dans leurs rôles d'évaluateurs, souhaiteraient bénéficier d'une formation à l'évaluation.
- 8 La collaboration interprofessionnelle semble peu abordée dans le cursus actuel bien qu'il s'agisse d'une compétence à acquérir dans le cadre de l'évolution du métier de pharmacien. À cet égard, le fait d'appartenir à une faculté de médecine et la proximité du CHU devraient faciliter le développement d'activités communes avec des étudiants en médecine.
- 9 Le comité constate que le souhait de la commission des stages de ne pas diffuser de liste des maitres de stages semble rendre difficile l'identification d'un lieu de stage pour les étudiants de bachelier.

### *Dimension 3.3 : Agencement global des programmes et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés*

- 10 La flexibilité souhaitée par le décret Paysage<sup>3</sup> semble difficile à concilier avec les cursus en Sciences pharmaceutiques qui nécessitent de nombreux prérequis et corequis balisant le cheminement de l'étudiant. L'obligation de constituer un PAE de 60 ECTS pour l'étudiant fragilise la cohérence de l'apprentissage et induit des incompatibilités d'horaires pour les étudiants, encore renforcées par l'éloignement géographique entre les différents lieux d'enseignement.
- 11 Le comité regrette qu'une attention suffisante n'ait pas été apportée à l'adéquation entre l'attribution des crédits ECTS et le temps de travail étudiant.

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

- 12 Le comité souligne la mise en place de plusieurs modalités d'évaluation des apprentissages tout au long du cursus : évaluation continue, évaluations formatives, présentations orales, création de posters, portfolio, examen ECOS, permettant d'évaluer un socle des savoirs et certaines compétences du référentiel.
- 13 Le comité des experts constate que les informations concernant l'examen de connaissances générales et l'examen ECOS sont communiquées aux étudiants. Cependant, la grille d'évaluation pour l'examen final de connaissances générales n'est pas définie ce qui rend les critères de réussite peu explicites.
- 14 Le comité note que le travail de fin d'étude (TFE) élaboré à partir d'une problématique rencontrée lors du stage apporte une expérience intéressante aux étudiants.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Faire un choix explicite d'outil parmi les divers référentiels de compétences en tenant compte du référentiel interuniversitaire et harmoniser la terminologie utilisée dans les

---

<sup>3</sup> Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, [http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/39681\\_029.pdf](http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/39681_029.pdf), consulté le 22 mai 2018.

engagements pédagogiques afin d'assurer une compréhension et une adhésion de tous.

- 2 Accompagner les enseignants pour qu'ils soient en mesure de concrétiser les liens entre les acquis d'apprentissage et les engagements pédagogiques.
- 3 Inciter les enseignants à poursuivre la mise en place de dispositifs visant un apprentissage actif des étudiants ainsi que l'utilisation des plateformes numériques.
- 4 Renforcer la formation officinale et optimiser l'utilisation de la pharmacie didactique en s'assurant d'un développement des ressources humaines en appui des activités.
- 5 Profiter de la proximité avec la filière médecine et du CHU pour augmenter la part des activités de formation à la collaboration interprofessionnelle.
- 6 Mettre en place des modalités de recrutement actif des maitres de stages et identifier des moyens de formation à l'évaluation et de valorisation de leurs fonctions en s'appuyant sur des ressources humaines pérennes.
- 7 Charger le conseil des études d'établir des règles claires et pertinentes d'attribution des ECTS en prenant en compte le travail étudiant.
- 8 S'assurer de la mise à disposition des enseignants et des étudiants d'une grille d'évaluation pour l'examen final de connaissances générales.

## Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de ses programmes

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)*

- 1 Le comité des experts constate que les ressources humaines (enseignants, assistants et personnels administratifs) du département de pharmacie sont utilisées au maximum, et qu'un certain nombre d'activités clés reposent sur le bénévolat ou sur l'appui d'autres départements. Cette situation fait courir des risques sur la pérennité et la cohérence des enseignements.
- 2 Le comité des experts note que l'augmentation récente du nombre des étudiants constatée depuis la mise en place de l'examen d'entrée des études de médecine entraîne une inadéquation entre les ressources humaines du département de pharmacie et les effectifs ce qui nécessiterait sa prise en compte par les instances facultaires et rectorales.
- 3 Le comité constate que l'IFRES accompagne le développement professionnel des enseignants en proposant des formations à la pédagogie qui sont appréciées et ont conduit à des innovations pédagogiques.
- 4 Le comité souhaite signaler la pertinence de la cellule pédagogique pour assurer l'organisation et la coordination des enseignements et l'accompagnement des étudiants dans leur programme d'étude. L'effectif existant (une logisticienne et deux assistants temporaires) ne semble pas suffisant pour gérer l'ensemble des missions prises en charge.

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

- 5 En matière de ressources matérielles, il est parfois difficile de faire le bilan de ce qui est réellement exploitable par le département vis-à-vis de ce qui est plus spécifiquement réservé à d'autres départements de la faculté. Toutefois, les étudiants de la filière bénéficient d'une bibliothèque adaptée, de locaux et d'espaces de travail conséquents.
- 6 Les locaux et matériels (paillasses, hottes) destinés aux TP actuellement juste suffisants ne semblent pas être à même d'accueillir le nombre croissant d'étudiants.
- 7 Le comité des experts note que les enseignants ont la possibilité d'effectuer des podcasts de leurs enseignements, dispositif peu utilisé à ce jour. L'usage des différentes plateformes mériteraient d'être promus auprès des équipes pédagogiques et administratives.



- 8 Le comité a apprécié la présence d'une pharmacie didactique bénéficiant d'un équipement multimédia permettant un apprentissage par simulation. Son utilisation est malheureusement actuellement limitée pour des raisons d'encadrement insuffisant.
- 9 Les étudiants souhaiteraient que les supports pédagogiques soient plus systématiquement accessibles avant les cours ou les TP afin qu'ils puissent mieux s'y préparer.

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

- 10 Le comité constate qu'un nombre important de services d'aide à la réussite existent sur le campus aussi bien institutionnels que facultaires, les étudiants sont donc bien encadrés (présence de remédiations, service guidance études, ressources électroniques, étudiants moniteurs, cellule qualité de vie des étudiants, etc.).
- 11 L'institution, afin de permettre l'accès à la formation universitaire à tout étudiant quelle que soit sa situation personnelle, a mis en place un accueil des étudiants à statut spécifique efficace.
- 12 Le comité souligne que le manque de connaissance de la part des étudiants des règlements notamment sur les contraintes liées au décret Paysage et les implications de celui-ci sur la transparence des conditions de financement pourraient engendrer des inégalités.

#### *Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage des programmes*

- 13 Les données de la Cellule Radius ne sont pas exploitées au niveau du département en dehors de l'exercice ponctuel d'autoévaluation. L'équipe départementale a signalé qu'il n'y avait pas de procédure permettant au département de demander des indicateurs particuliers à la cellule qui dans tous les cas, n'isole pas les données spécifiques au département de pharmacie.

## RECOMMANDATIONS

- 1 S'engager à prendre en compte l'augmentation des effectifs étudiants au niveau des ressources humaines et matérielles si l'on souhaite maintenir une formation de qualité.
- 2 Régler les situations particulières de certaines personnes liées à des activités clés reconnues de tous, sous peine de mettre en péril le fonctionnement de la filière.
- 3 Encourager les enseignants à diffuser leurs enseignements en podcast afin de répondre aux conflits d'horaires générés par la mise place des PAE.
- 4 Réaliser une analyse, une communication sur la cible et l'usage des différentes plateformes ainsi que des formations à l'intention des enseignants pour améliorer leur utilisation.
- 5 S'assurer que la diffusion des différents règlements en lien avec les formations auprès des étudiants soit effective.

## Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de ses programmes et construit un plan d'action visant leur amélioration continue

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation*

- 1 Un travail collaboratif d'autoévaluation a été réalisé et a impliqué l'ensemble des parties prenantes (enseignants, personnels, diplômés, étudiants). Le comité félicite les participants pour le travail réalisé.
- 2 Le comité tient à signaler que les étudiants ont souligné l'écoute dont ont fait preuve les participants à ce travail.

#### *Dimension 5.2 : Analyse SWOT*

- 3 Des analyses SWOT ont été menées par thèmes. Le comité des experts regrette que ce morcellement de la réflexion n'ait pas permis d'aboutir à l'élaboration d'une politique pour le département en lien étroit avec la politique de l'institution.

#### *Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi*

- 4 Le plan d'action ne semble pas avoir été suffisamment partagé et est constitué d'un ensemble d'actions dont les liens avec la politique d'établissement sont peu perceptibles.
- 5 Le comité constate que le suivi de la mise en œuvre du plan d'action n'est pas défini à ce jour.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Elargir le travail réalisé à une réelle démarche qualité en cohérence avec les politiques institutionnelles.
- 2 Proposer le suivi du plan d'action en identifiant les acteurs responsables ainsi que les indicateurs retenus.

## Conclusion

Le département de pharmacie de l'Université de Liège au sein de la faculté de médecine implantée dans les locaux du CHU bénéficie d'un environnement favorable pour le déploiement de ses missions de formation et de recherche. Cependant, le comité des experts l'incite à renforcer son identification au sein de la faculté. Cette proximité avec le CHU est particulièrement propice au développement des collaborations interprofessionnelles voulues par les nouvelles prises en charge du patient.

Le comité des experts a pu observer que l'Université et la faculté ont défini leur plan stratégique autour de valeurs institutionnelles axées sur l'individu, la communauté et la société, le comité encourage le département de pharmacie à s'approprier ces axes stratégiques et à développer une démarche qualité en lien avec l'institution.

Le nouveau programme mis en place en 2015 démontre qu'une réflexion a été menée pour positionner la formation en lien avec les évolutions du métier de pharmacien dans ces divers milieux d'exercice cependant ce lien devra être maintenu. La participation de professionnels à cette réflexion doit permettre cet ajustement permanent. Les changements intervenus à la suite de la mise en œuvre du décret Paysage et la récente réforme des entrées en médecine ont abouti à une réorganisation de l'offre de formation nécessitant un travail important pour les équipes pédagogiques et administrative. L'Université et la faculté devront veiller au renforcement des ressources humaines du département pour conserver une formation de qualité reconnue.

## Droit de réponse de l'établissement

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

*Commentaire général éventuel :*

Nous remercions le Comité des experts de l'AEQES pour leur écoute lors de l'audit du mois de mars 2018, ainsi que pour la rédaction du rapport préliminaire d'évaluation et pour leurs recommandations constructives.

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


Critère / Dimension	Rubrique <sup>1</sup>	Point <sup>2</sup>	Observation de fond
Critère 1	Dimension 1.2	Point 6 (p 9)	Il n'est pas exact de dire que la politique qualité institutionnelle n'a pas été « explicitée ». Il est plus exact de dire que les membres de la filière n'ont pas pu complètement s'approprier la politique qualité institutionnelle vu le nombre important d'axes définis dans le plan stratégique institutionnel (200 actions, en relation avec le bicentenaire de l'Institution).
Critère 2	Dimension 2.1	Point 7 (p 11)	Nous sommes conscients qu'il n'y a pas de « formation à la collaboration interprofessionnelle » au sens strict. Cependant, bon nombre de médecins spécialistes du CHU participent à l'enseignement de la filière (cours de BPHNP, nutrition, premier secours, pathologie générale, physiologie, ...). De plus, en termes de collaboration interprofessionnelle, depuis plus de 10 ans, des séminaires d'ARPC (apprentissage à la résolution de problèmes complexes) sont organisés pour le master 2. Pour résoudre les problèmes d'ARPC, les étudiants doivent consulter et interagir avec 5 à 8 professionnels de santé (par exemple, un ARPC sur le nouveau-né faisant intervenir un pédiatre, un médecin généraliste, une infirmière de crèche, une représentante de l'ONE, une consultante en lactation, un pharmacien d'officine).

<sup>1</sup> Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

<sup>2</sup> Mentionner le numéro précédant le paragraphe.


Critère 3	Dimension 3.1	Point 1 (p 13)	<p>Il est plus correct de remplacer « son appropriation par tous les enseignants et par les étudiants reste à faire » par « <i>son appropriation par tous les enseignants et par les étudiants en début de formation doit encore être améliorée</i> ».</p> <p>En effet, les étudiants réalisant un stage d'initiation de 15 jours en officine à l'issue du bachelier doivent rendre un rapport structuré selon ces 7 macro-compétences. Il en est de même du dossier d'apprentissage réalisé durant le stage de Master. Ces compétences leur sont présentées en séance plénière à au moins 3 reprises durant le cursus et font l'objet d'une description détaillée sur le cours en ligne. Les étudiants de master sont donc bien informés de ce dont il s'agit.</p>
-----------	---------------	----------------	---

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



Prof. V. D'Orio  
Doyen de la Faculté de Médecine

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



Prof. B. Pirotte