



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

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Soins infirmiers – Sage-femme

Bachelier en Sage-femme

Haute École de la province de Namur
(HEPN)

Nataly VIENS PYTHON
Guillaume CORDIER
Anne NISSET

3 juillet 2023

Table des matières

Soins infirmiers – Sage-femme : Haute École de la province de Namur.....	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	7
Critère A.....	8
Critère B.....	12
Critère C.....	17
Conclusion	19
Droit de réponse de l'établissement.....	20

Soins infirmiers – Sage-femme : Haute École de la province de Namur

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2022-2023 à l'évaluation continue du cursus « Sage-Femme ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2015-2016.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 6 mars 2023 à la Haute École de la province de Namur. 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 réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier en Sage-femme, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation initiale du programme; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2016 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entretiens et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Nataly Viens Python, experte paire, de l'éducation, en gestion de la qualité et présidente du comité.
- Guillaume Cordier, expert-étudiant.
- Anne Niset, experte de la profession.

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Implication des étudiant-es.
- Cours théorique sur la gestion d'une activité libérale.
- Engagement de la coordination pédagogique.
- Analyse en cours de l'évaluation des compétences pratique.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Absence d'un organigramme diffusé.
- Simulation à développer.
- Manque de places et malveillance vécue dans les stages.
- Redondance dans certaines UE.
- Coursus peu orienté vers la pratique libérale au niveau des stages.
- Faible contact avec les alumni.

OPPORTUNITÉS

- Construction du nouveau bâtiment.
- Les ICANE pour le suivi des difficultés en stage.
- Groupe inter-réseaux.
- Partenariats de stages avec d'autres HE, d'autres pays et des milieux de pratique extra-hospitalière.

MENACES

- Concurrence entre HE.
- Afflux important d'étudiants-es étranger-es (France).
- Décalage par rapport à la pratique actuelle et future de la sage-femme.
- Manque d'enseignant-es sage-femme avec un master.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Poursuivre la remise en œuvre de la démarche qualité institutionnelle et au sein du cursus sage-femme.
- 2 Développer l'offre de stage à l'extrahospitalier.
- 3 Prioriser le plan d'action et prendre en compte le suivi des mesures suite à l'analyse psychosociale.
- 4 Établir un dispositif de prévention et de suivi des situations de maltraitance en stage.
- 5 Prendre en compte la volonté d'implication des étudiant-es.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

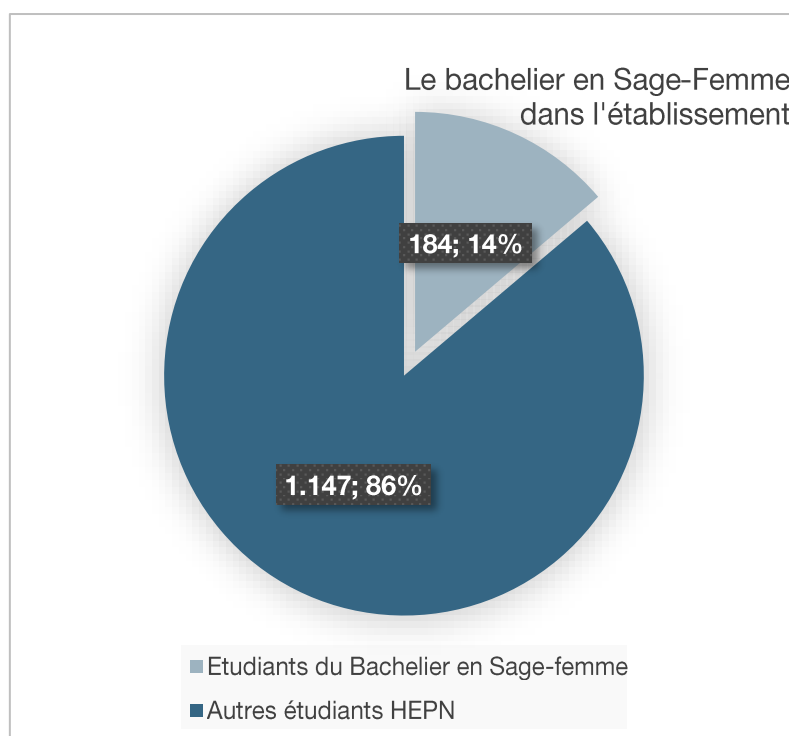
La Haute École de la Province de Namur (HEPN) relève du réseau officiel neutre organisé et subventionné par la Province de Namur. Son pouvoir organisateur est la Province de Namur et est constitué du Collège provincial (organe exécutif) et du Conseil provincial.

La Haute École comporte trois départements (sciences économiques et de gestion, sciences agronomiques et ingénierie biologique, sciences de la santé publique et de la motricité) et dispense onze formations de type court et quatre spécialisations. Ces dernières sont réparties, selon le département sur trois implantations.

Le département des Sciences de la santé publique et de la motricité organise, outre le bachelier en Sage-femme, deux autres bacheliers (en Infirmier responsable de soins généraux et en Psychomotricité) et trois spécialisations.

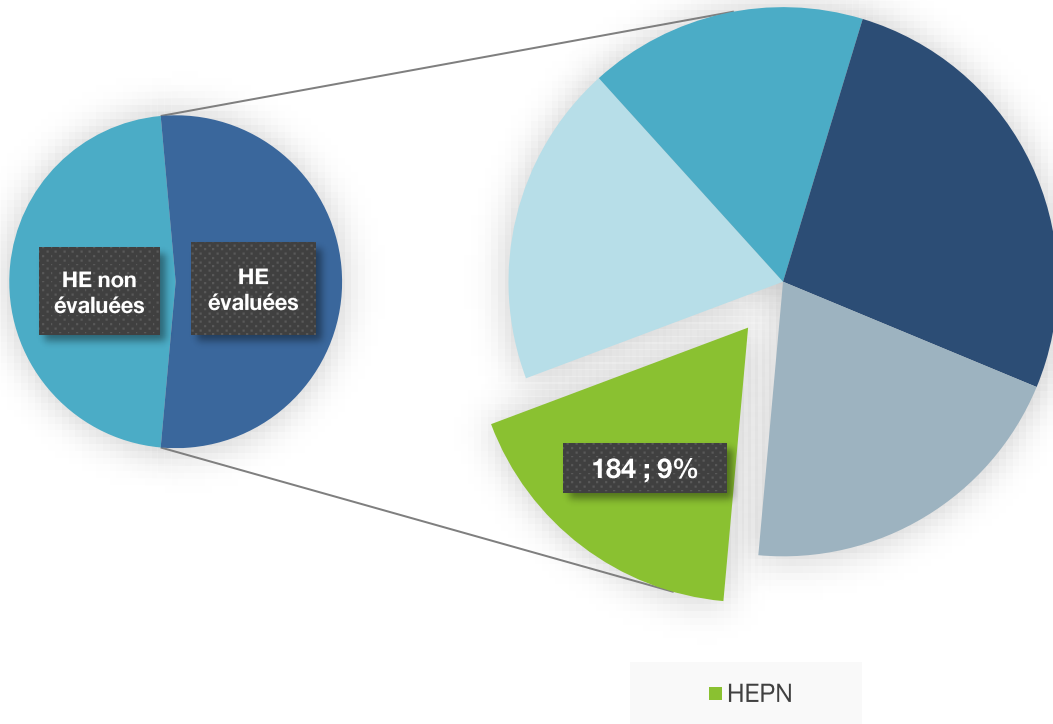
Le bachelier en Sage-femme (Bac SF) est organisé sur le Campus HEPN (rue Henri Blès à Namur).

En 2020-2021, 184 étudiants sont inscrits au bachelier en Sage-femme, sur un total de 1331 inscrits à la HEPN, soit 14 % des effectifs. Ces 184 étudiants représentent, par ailleurs, 9 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 1950 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles².



² Source : base de données SATURN, année de référence 2020-2021. Le graphique « Les étudiants du bachelier en Sage-femme en FWB » fait la distinction entre les établissements dispensés d'évaluation dans le cadre de la phase pilote de l'AEQES et les établissements évalués en 2022-2023.

Les étudiants du bachelier
en Sage-Femme
en FWB



Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Depuis la dernière évaluation en 2016, la HEPN a connu des changements de direction et des réorganisations qui ont impacté le suivi de la démarche qualité. De plus, des préoccupations sur le plan de l'infrastructure ont mobilisé les dirigeants afin de trouver des solutions pour rendre les conditions d'enseignement plus adéquates. L'obtention d'un financement européen permettra ainsi de démolir et reconstruire les locaux où se situe notamment le cursus Sage-femme. Un plan stratégique guide ces développements, son opérationnalisation est prévue depuis l'année académique 2022.

La coordination qualité au niveau du cursus a été réinitialisée en automne 2022 et début 2023 ; la personne engagée à cette tâche n'a pas souhaité poursuivre cette mission. Le poste est à repourvoir avec la volonté d'une occupation pérenne.

En 2020, une enquête psychosociale a été effectuée au sein du département des Sciences de la santé publique et de la motricité. Un plan d'action a été élaboré afin d'améliorer les conditions portant sur les cinq catégories de risques psychosociaux identifiés.

Depuis 2015-2016, le nombre d'étudiant-es est en croissance, passant de 136 à 184 en 2020-2021 (soit une augmentation de 35 % des effectifs). Les demandes d'étudiant-es français-es sont nombreuses et confrontent l'établissement aux limites imposées par la capacité d'accueil en matière d'infrastructure, de ressources en personnels et de possibilités de formation pratique. Cette situation est un effet des exigences législatives européennes qui empêchent la régulation ou le contingentement des étudiant-es en bachelier Sage-femme.

La HEPN a donc augmenté son effectif enseignant dans certains domaines (obstétrique), mais conserve malgré cela un déficit de formateurs pour le bachelier Sage-femme qui doit alors faire appel aux ressources du bachelier en Infirmier responsable de soins généraux.

Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

CONSTATS ET ANALYSES

Démarche d'amélioration continue : fonctionnement et caractère pérenne

- 1 Le DAv et les entretiens effectués ont permis au comité de prendre acte des mouvements internes passés ou en cours pour différentes fonctions. La HEPN a connu de nombreux changements organisationnels pour les fonctions de communication, de relations internationales, de coordination pédagogique et de coordination de la qualité. Dans ce contexte, il s'avère difficile de savoir quelle fonction est occupée et qui fait quoi pour le développement de la qualité, du programme et des études en général. Hormis les explications reçues, le comité constate un manque de clarté en l'absence d'un organigramme précis des fonctions au sein de la HEPN et du cursus sage-femme.
- 2 Sur le plan institutionnel, le développement et la formalisation du système Qualité ont subi les effets des changements de personnel et/ou des vacances de postes de même que les perturbations engendrées par la crise du Covid-19. Un nouveau plan stratégique a été élaboré et est communiqué depuis 2022. Son axe neuf concerne la démarche qualité et prévoit la relance d'une commission qualité institutionnelle.

Le comité constate toutefois un manque d'outils pour professionnaliser la démarche qualité, appuyer son développement et permettre l'implication des parties prenantes. Ainsi la démarche qualité ne s'appuie pas à ce stade sur une formalisation suffisante des procédures et des actions menées, pourtant indispensable au pilotage de la section, du département, voire de la HE (notamment pour la mémoire des démarches mises en place et pour la récolte d'indicateurs) et sur un tableau de bord permettant d'analyser et de tirer un bilan des indicateurs de suivi.
- 3 La fonction de coordination qualité au sein du cursus Sage-femme est vacante après le départ en décembre 2022 d'une personne qui a assuré le poste durant trois mois. Cette situation engendre un manque de relai pour la démarche qualité au sein du cursus Sage-femme. Ainsi les réflexions institutionnelles en cours n'ont pas pu être partagées et développées à ce niveau et avoir leurs effets sur le programme.

Malgré l'investissement de la coordination pédagogique pour soutenir le cursus, le travail formel de suivi de la qualité ne s'est pas pleinement effectué dans le bac SF ce qui engendre le risque d'une qualité qui n'est plus mesurée et qui peut se détériorer avec des impacts sur le programme.
- 4 Le comité souligne la volonté de la HE de relancer des évaluations des enseignements par les étudiant-es (EEE) au sein du cursus. Une expérience récente a d'ailleurs permis d'effectuer le SWOT pour cette évaluation continue et devrait servir pour la pérennisation des EEE. Le comité constate néanmoins un manque de clarté à l'égard

des parties prenantes sur le processus des EEE et notamment sur son caractère anonyme. À ce stade, ce processus est réalisé avec des outils qui ne laissent pas envisager que l'anonymat est absolu ce qui ne permet pas d'assurer un climat de confiance suffisant auprès des étudiant·es et pourrait en conséquence impacter le taux de réponse. En outre, les effets de ces évaluations notamment via les mesures d'amélioration qui s'en suivent (feedback) ne sont pas connus des étudiant·es, ce qui peut engendrer une démotivation accrue à répondre à ces enquêtes avec la fausse perception que cela ne change rien.

Stratégie et priorisation des objectifs de l'établissement et de l'entité

- 5 Le plan d'action du bachelier Sage-femme datant de novembre 2016 présente plusieurs actions « en cours » et certaines réalisées avec des indicateurs de suivi sur les effets pérennes de ces mesures.
- 6 Le comité constate que le projet de plan d'action à venir a de nombreuses ambitions, dont plusieurs pour l'année 2022-2023 sans une réelle priorisation de ces actions. Le comité s'interroge également sur les moyens existants pour que le développement de ces actions ne repose pas sur l'investissement de quelques personnes qui ont un poste à responsabilité. En effet, malgré le dynamisme présent dans le cursus, le risque d'épuisement, mais aussi de non-adhésion des parties prenantes est bien présent.

Cette situation engendre le risque d'un manque de suivi par les parties prenantes suite à une carence de clarté des responsabilités de chacun dans la conduite du plan d'action, des outils à disposition pour développer les actions et pour mesurer leurs effets.

Enfin, le comité constate que le plan d'action ne tient pas compte des autres données contextuelles telles que le plan de suivi des risques psychosociaux.

- 7 La perspective de démolition et de reconstruction des infrastructures est une bonne nouvelle notamment pour le cursus Sage-femme. Le début des travaux est prévu pour la prochaine année académique et leur fin pour 2026. Le comité a pris acte de la volonté de la direction d'élaborer un plan d'action structuré et précis pour assurer cette période de transition entre l'ancien et le nouveau bâtiment et qu'il sera communiqué. Le comité encourage la direction à impliquer toutes les parties prenantes pour le développement de ce plan d'action.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

- 8 Sur demande des parties prenantes, une enquête portant sur les risques psychosociaux a été menée. Le calendrier de réalisation de cette demande a été bousculé avec l'arrivée de la pandémie de Covid-19 ce qui en a ralenti la mise en œuvre. Le contexte institutionnel (bâtiments vétustes, équipes dans des campus différents, tensions, etc.) et la mise en application des mesures liés au décret Paysage ont été des facteurs conduisant à cette demande d'analyse.

Depuis, le comité tient à souligner la mise en place de certaines mesures telles que l'élaboration de descriptif de fonction et les démarches actives pour l'obtention de fonds pour la rénovation des bâtiments. Par contre, il constate qu'à ce jour le bilan de ces mesures avec leur degré de réalisation, la satisfaction des parties prenantes et les domaines à renforcer n'a pas été effectué et que les informations ne sont pas partagées. Cette situation peut engendrer une démotivation des personnes

impliquées faute de savoir ce qui est concrètement réalisé et de pouvoir donner leurs avis sur la situation actuelle en regard des insatisfactions exprimées par le passé et qui ont justifié cette enquête.

- 9 Le comité constate que des étudiant-es du bac SF font partie du Conseil des étudiants de la haute école et qu'ils apprécient le dynamisme et la force de proposition que cela permet. Des rencontres régulières (une fois par mois) avec les étudiant-es délégué-es permettent également de faire remonter les avis et les problématiques. Par contre, le comité constate que le processus de gestion et de communication de ces informations et des décisions qui en suivent, n'est pas pleinement explicite afin de rendre visibles les changements apportés (ou non). De l'avis du comité, l'analyse des points relevés et les motifs des décisions prises, mise en relief avec les exigences et les enjeux pédagogiques sont à partager afin de garder cette motivation à s'impliquer pour la HE et de comprendre les motifs et les arguments des décisions prises suite aux remarques et observation partagées.
- 10 Le comité constate une absence d'outils de communication interne (intranet, SharePoint ou autres) qui permettraient de faire suivre les informations de pilotage du programme telles que les PV de réunion et les décisions prises à l'ensemble du corps enseignant, de rendre explicite les décisions et d'éviter une perte d'informations grâce à un archivage. La mise en place d'un tel outil permettrait aussi de favoriser la réalisation des processus par l'équipe et l'intégration de nouvelles personnes (routines connues). Pour l'heure, un manque de cohérence demeure très présent faute d'avoir rendu l'information accessible à toutes et tous.

RECOMMANDATIONS

- 1 Réaliser un organigramme explicite et accessible afin de permettre une meilleure compréhension de l'organisation de la HE, du département et du cursus SF et d'identifier les postes en fonction et qui est responsable de quoi.
- 2 Généraliser l'élaboration des descriptifs de fonction pour les différentes missions existantes.
- 3 Poursuivre la relance du système qualité institutionnel afin d'appuyer la mise en œuvre du plan stratégique.
- 4 Pour le développement du système au sein de l'institution et du cursus, mettre en place des outils adaptés afin de faire connaître la démarche, apporter des données au système et les rendre visibles. Des outils tels qu'un intranet ou des tableaux de bord favoriseraient cette relance et permettraient de trouver l'information, connaître les décisions, savoir qui est responsable des actions, etc.
- 5 Assurer l'engagement pérenne d'un relai/coordonateur qualité pour le département, voire le cursus.
- 6 Effectuer une analyse des facteurs et des conditions qui ont conduits aux abandons de postes précédents afin de réfléchir à un descriptif de fonction qui prend en compte les remarques et les suggestions de cette analyse ; et permettant ainsi d'envisager la reprise de cette fonction dans des conditions adaptées.
- 7 Mettre à jour le plan d'action en tenant compte des enjeux actuels de la HEPN (ressources en personnels, infrastructure, données psychosociales, évolution des effectifs étudiants). Identifier de même des mesures concrètes, objectivables avec des indicateurs de suivi spécifiques avec les parties prenantes ; ceci afin de les impliquer

dans la rédaction de ce plan d'action. De plus, partager les charges afin de ne pas mettre la pression sur une seule fonction et ainsi éviter le désengagement.

- 8 Évaluer les mesures identifiées dans le plan de suivi de l'analyse des risques psychosociaux de décembre 2020 afin de valider leur efficacité ou décider de prendre d'autres mesures pour agir sur les risques nommés. Les risques ciblés comme prioritaires sont à discuter avec les parties prenantes afin d'assurer une amélioration de la situation dans le cadre de l'organisation du travail et des relations interpersonnelles.
- 9 Élaborer et communiquer un plan d'action eu égard aux travaux de démolition et de reconstruction qui devraient commencer prochainement et qui tient compte des parties prenantes. Des enjeux majeurs sont présents durant cette période pour assurer en parallèle des travaux une activité académique continue et efficiente qui nécessite une efficacité des mesures de communication.
- 10 Pour formaliser les développements propres à la qualité du programme, développer des outils permettant de recueillir les EEE, les traiter, en faire le bilan et en partager les résultats pour que ces données apportent une valeur ajoutée aux programmes d'études et à la gestion de celui-ci. De plus, renforcer l'information sur le processus de l'EEE afin que la compréhension du but de ces EEE et de l'anonymat de la démarche soit clairement comprise par les parties prenantes.
- 11 Mettre en place un outil de communication interne afin de permettre l'accès à l'information pour le pilotage du cursus (PV, décisions, etc.), la circulation de celle-ci et son archivage. Cette mise en place favorisera aussi la mise en place des processus au sein du cursus.

Critère B

Les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/cluster, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement/l'entité est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Depuis la dernière évaluation en 2016, les exigences européennes ou en lien avec le décret Paysage ont permis de poursuivre la différenciation claire des cursus Sage-femme et Soins infirmiers ce qui a nécessité une adaptation continue du programme Sage-femme dans cette optique. Le DAv présente les options envisagées pour renforcer la cohérence et la pertinence du programme telles qu'une clarification des acquis d'apprentissage, l'implémentation par bloc à partir de 2017-2018 d'une révision du programme se basant sur l'acquisition progressive des compétences de la sage-femme ou encore la mise en place d'évaluation par compétences.

Pertinence du programme

- 2 Le développement de l'identité sage-femme est une préoccupation du département. Une coordination pédagogique du bac SF est effective depuis 2021. Dans le programme, des changements ont été apportés dès 2017-2018 tels que l'introduction de l'obstétrique dès le bloc 1 pour soutenir cette identité du cursus. Toutefois, le comité constate que le manque d'enseignant-e sage-femme disposant d'un master engendre une difficulté pour ce développement. Les cours sont ainsi assurés par des intervenants des deux cursus Infirmier responsable de soins généraux et Sage-femme ainsi que par des professeurs externes, notamment des médecins ce qui peut retarder le développement de cette identité sage-femme. Ainsi, les cours communs demeurent bien souvent illustrés avec des exemples issus de la pratique infirmière. De même, le comité relève des redondances entre les intervenants alors que d'autres aspects sont abordés de manière lacunaire (ex : endométriose) sans qu'une prise en compte systématique ne soit effectuée pour améliorer la pertinence du programme et cela de manière pérenne.
- 3 L'évolution de la profession et l'étendue du champ de pratique sont des facteurs d'influence majeurs pour la détermination des places de stage durant la formation ; cela afin de pouvoir garantir le développement des compétences de la sage-femme (référentiel de compétences³), et ainsi permettre aux diplômés d'exercer dans les lieux de pratique tels que présentés sur le site internet de la HEPN. Le comité constate néanmoins que l'offre de stage reste limitée principalement au milieu hospitalier à l'exception du stage au choix où les étudiant-es ont la possibilité de s'orienter vers un stage extra hospitalier. Ce choix reste néanmoins basé sur la volonté de l'étudiant-e et ne permet donc pas d'assurer de manière systématique la couverture de la pratique sage-femme dans tous ses domaines d'activités. Le comité souligne toutefois la mise

³ Profil professionnel et de compétences de la sage-femme belge mars 2016 - https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/2016_01_cfsf_frvv_annexe_profil_professionnel.pdf (consulté le 28 mars 2023).

en place d'un cours théorique sur la gestion de l'activité en libéral qui est un premier pas en ce sens.

- 4 Le comité souligne l'introduction de l'enseignement par la simulation qui renforce la pertinence du programme. Cependant, il constate que l'accès à ces exercices de simulations reste limité et que les précautions strictes d'utilisation du matériel mis en place ne permettent pas l'utilisation de l'outil dans toutes ses fonctions. De plus, les situations cliniques présentées en simulation ne semblent pas assez ciblées sur la pratique sage-femme ce qui déforce l'application de cet apprentissage lors des stages.

Cohérence du programme

- 5 La cohérence au sein du programme est analysée dans certaines UE, selon la volonté des personnes impliquées. Un autre angle de cohérence est aussi étudié en fonction de thématiques filées sur les quatre années. Enfin, l'engagement de la coordination pédagogique a déjà permis de revoir la cohérence du bloc 1. Ces approches ne permettent cependant pas d'avoir une analyse complète du programme pour en assurer la cohérence. En effet, de l'avis du comité, ce travail ne peut s'effectuer sans l'engagement de l'ensemble des enseignant-es. Le risque d'une « routinisation » avec la répétition des cours chaque année sans ce niveau d'analyse menace de nuire à la cohérence attendue pour le bac SF. Les actions entreprises pour évaluer les redondances, par thématiques enseignées (cf. plan d'action), représentent un début, mais nécessiteront de l'avis du comité une analyse globale avec des recommandations spécifiques pour assurer la cohérence verticale et horizontale, et ce en regard des compétences à développer dans le cursus. Sans cette organisation la cohérence n'est pas pleinement assurée et ces effets peuvent être perçus par les étudiant-es comme déficients et atténuer la motivation et l'adhésion au programme d'étude proposé.
- 6 L'évaluation des compétences cliniques est une préoccupation qui a conduit à des changements ces dernières années. Les choix entre une évaluation formative ou certificative, la définition de qui effectue cette évaluation et quand ont été discutées lors des entretiens. La section a fait le choix de rendre les visites en stage formatives et de mettre en place une épreuve intégrée de style ECOS (examen clinique objectif et structuré) dans les locaux de la HE. La section souhaite ainsi diminuer le stress des étudiant-es face à l'évaluation et la rendre plus équitable. Les étudiant-es ont, par ailleurs, la possibilité de s'exercer via une épreuve blanche. Le comité constate toutefois que ces nombreux changements et ces choix ne sont pas toujours explicites pour les parties prenantes qui ne sont dès lors pas toujours au clair sur les conditions, le contexte, les critères et les procédés de l'évaluation.
- 7 Le comité constate que les étudiant-es sont impliqué-es pour la planification des examens ce qui leur impose une charge supplémentaire de travail durant les études qui sont déjà fort remplies durant les quatre années. Ce contexte amène de la surcharge, du stress par manque de clarté et incite au développement d'outils personnels par les étudiant-es pour le suivi de leurs évaluations ce qui risque d'apporter soit de la confusion, soit un manque de cohérence.

Efficacité et équité du programme

- 8 La difficulté de recrutement du personnel enseignant sage-femme avec un master est nommée. Dans l'attente de ces postes, des solutions sont apportées telles que l'implication plus importante des maîtres de formation pratique (MFP) pour la formation théorique. Cette difficulté a un impact sur l'enseignement qui requiert de l'expérience professionnelle sage-femme afin de permettre le développement des compétences demandées chez les étudiant-es.
- 9 La HEPN propose aux étudiant-es un accompagnement pédagogique (tutorat, marrainage, séminaires) et la possibilité d'avoir un PAE aménagé. De par la diversité des profils des enseignant-es, les informations sur les dispositifs en place et l'accompagnement proposés diffèrent. Cette situation engendre un risque d'iniquité entre les étudiant-es et peut provoquer un désintérêt vis-à-vis de ces offres qui semblent alors être « à la carte » selon le personnel impliqué.
- 10 Le développement de la cohérence d'un programme nécessite les compétences de tous, mais aussi une organisation et des outils. Actuellement, le comité constate que très peu de temps semble disponible pour le travail d'équipe au-delà des échanges au sein des UE. De plus, sans tableau de bord et un intranet performant le suivi de l'information et l'accès aux ressources s'avèrent difficiles ; et ce malgré la bonne volonté du personnel pour le maintien d'une qualité de son enseignement direct.
- 11 Le DAv, les documents internes consultés (PV de réunion, etc.) et les entretiens menés confirment la présence de grands problèmes liés à l'infrastructure. Les conditions sont vétustes sur le plan des locaux et de la logistique (wifi) dans certaines parties des locaux pour le cursus Sage-femme. Comme évoqué plus haut, la HE a obtenu un financement européen pour démolir et reconstruire les locaux.
- 12 La pression de réaliser les actes exigés durant la formation apporte un niveau important de stress aux étudiant-es afin de pouvoir effectuer l'ensemble sur les quatre ans ou de devoir prolonger leurs études. De plus, le manque de places de stages en Belgique incite les étudiant-es à rechercher des stages en France. Ces stages sont dès lors accompagnés différemment, sans MFP, mais offrent plus de possibilités de réaliser les actes définis dans le carnet de formation sage-femme. Cette situation de stage peut créer des iniquités entre étudiant-es qui n'auraient pas des conditions d'exercices similaires et/ou pas la possibilité en termes de ressources humaines (vie familiale) ou conditions financières pour se déplacer à l'étranger pour faire un stage.
- 13 Il est relevé par plusieurs parties prenantes des situations de maltraitance en stage. Les conditions d'accompagnement sont parfois difficiles et la crainte de l'impact de ces situations sur l'évaluation limite la capacité d'en parler avec les personnes concernées. Dans les hôpitaux, où exerce une ICANE (infirmière chargée de l'accueil des nouveaux engagés), l'accueil semble meilleur grâce à l'aide apportée pour connaître l'organisation et l'accès aux unités de soins. Des ateliers d'accompagnement avant et après le stage sont offerts afin de libérer la parole, mais ne semblent pas apporter de solution au problème visible pour les parties prenantes ou du moins n'apportent pas de retour sur les éventuelles décisions ou actions menées. Cette situation présente un risque pour la qualité de la formation et pour la santé morale des étudiant-es. La formation pratique est une grande part de la formation de la sage-femme et celle-ci devrait pouvoir se faire dans des environnements d'apprentissage de confiance.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer la pertinence du programme pour le développement de compétences spécifiques sage-femme et éviter les redondances. Une analyse systématique des remarques issues des EEE, le retour des délégué-es et des autres sources d'avis est nécessaire pour adapter le programme.
- 2 Effectuer une analyse des difficultés d'obtention de places de stages afin d'identifier une stratégie pour pallier à ce problème, et ce plus urgemment en lien avec l'augmentation du nombre d'étudiants-es. Des partenariats avec d'autres pays et/ou d'autres HE, des conventions de stages avec des lieux extra hospitaliers (planning familial, centre d'éducation, exercice libéral) pourraient peut-être pallier ce manque de place de stages.
- 3 Renforcer l'offre de stage hors du milieu hospitalier pour permettre le développement des compétences de la sage-femme dans tous les milieux de la pratique.
- 4 Afin d'obtenir une réelle valeur ajoutée de l'enseignement par la simulation, introduire plus fréquemment ce dispositif pédagogique durant les études et la réaliser en utilisant pleinement le matériel spécifique en adéquation avec la pratique sage-femme. Accroître, parallèlement, le développement des compétences des enseignant-es à cette pédagogie spécifique.
- 5 Entreprendre une analyse de la cohérence verticale et horizontale du programme. Un plan d'action avec une implication de l'ensemble des parties prenantes, du temps de travail d'équipe réservé à cet effet est indispensable pour y parvenir.
- 6 Réaliser ce travail important avec une méthodologie permettant aux enseignant-es de se référer à la démarche, d'y participer selon leur engagement dans le programme et d'en saisir les enjeux et l'importance.
- 7 Améliorer les évaluations des compétences pratiques via une meilleure clarté des consignes, des méthodes et du suivi des évaluations effectuées durant le cursus d'étude. Une rigueur sur les méthodes choisies reste nécessaire et les changements apportés devraient être justifiés sur le plan pédagogique (ex : ECOS). Ainsi, la compréhension des notes finales attribuées en sera améliorée pour toutes les parties prenantes.
- 8 Entreprendre le développement d'un travail d'équipe pour mettre en œuvre des conditions de travail qui assurent des relations interpersonnelles favorables. Une démarche collective pour ce développement est indispensable et sera un atout majeur pour le développement du programme, sa réalisation et la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes.
- 9 Comme énoncé précédemment dans la partie A, le plan d'action pour la démolition et la reconstruction des bâtiments sera une étape importante pour améliorer les conditions de travail et d'études à la HEPN. Pour une transition réussie il est indispensable d'y associer les parties prenantes pour tenir compte de leurs besoins, de leurs avis et leur expliciter les étapes avec les choix réalisés afin de renforcer l'unité, la collégialité et le sentiment d'appartenance.
- 10 Améliorer les conditions d'encadrement en stage pour traiter les situations de maltraitance rapportées ou les risques évoqués. Cette gestion des situations nécessite d'aller au-delà de groupes de parole et devrait être traitée par les responsables du programme et des lieux de stage avec l'identification de mesures dans une démarche structurée où les informations sont communiquées aux étudiant-es. Une clarté dans la gestion de ces situations favorisera une plus grande

confiance des parties prenantes. Une piste est à explorer avec le rôle que pourrait prendre les ICANE pour la prévention ou le suivi de ces situations à risque ou avérées de maltraitance en stage.

- 11 Envisager une enquête sur l'état de de santé des étudiant·es et les risques en cours avec l'implication large de parties prenantes (enseignant·es, étudiant·es, alumni) afin d'avoir une vue systémique des problèmes vécus et des ressources exploitées afin d'identifier les mesures complémentaires à implanter.
- 12 Envisager un travail d'équipe visant à clarifier les mesures de soutien pédagogique (tutorat, marrainage, PAE individualisé) et les méthodes pour les réaliser afin d'assurer une équité d'encadrement pour les étudiant·es du cursus et une plus grande satisfaction de l'usage de ces appuis.

Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

CONSTATS ET ANALYSES

Culture qualité de l'établissement et de l'entité

- 1 Le plan stratégique, le DAv et les échanges lors de cette évaluation confirment une volonté institutionnelle de développer la démarche qualité à la HEPN. Les prémisses de cette mise en œuvre sont observées. Le comité constate toutefois qu'à ce stade les parties prenantes sont encore peu impliquées dans la conception du plan d'action et dans sa mise en œuvre. De même, il constate que les outils stratégiques et de communication en appui à ce développement de la démarche qualité restent à identifier et à instaurer pour assurer ce développement. Sans eux le risque est que ce plan d'action ne soit qu'une liste d'intentions sans capacité de réalisation concrète.
- 2 Pour l'amélioration continue au sein du cursus Sage-femme, l'engagement d'un relai qualité direct, connu et reconnu est en cours. Le poste est à repourvoir afin d'assurer cette fonction dans les meilleurs délais et permettre le déploiement de la culture qualité institutionnel jusque dans les cursus du département. Ce développement permettra de rendre visible avec une formalisation renforcée, les actions individuelles ou informelles des parties prenantes au développement de la qualité.

Implication des parties prenantes

- 3 La fonction de coordination pédagogique est importante pour la qualité du programme, d'autant plus en l'absence actuelle de relais qualité. Le dispositif d'apprentissage, l'organisation du programme, les choix pédagogiques pour le développement des compétences reposent sur son implication pour une coordination avec l'ensemble des parties prenantes. Le comité constate que l'implication des parties prenantes, autant les enseignant·es que les étudiant·es et les partenaires des milieux cliniques reste en développement. Sans ce soutien le risque de démotivation, de perte de ressources comme déjà vécu peut survenir.
- 4 La HEPN a réalisé une enquête auprès de ses alumni pour la réalisation du DAv. Les résultats (12 réponses, soit un taux de 18,8 %) ont été présentés au comité et convergent avec des observations relevées durant cette évaluation (ex : encadrement en stage, cours sage-femme à renforcer, etc.). Le comité regrette, par contre, qu'aucun alumni n'ait accepté de venir pour un entretien prévu avec eux lors de la visite d'évaluation ; les raisons de cette non-participation n'étant pas explicites.

Cette faible participation à l'enquête et absence lors de la visite peuvent être liées à une non-volonté de s'engager pour la HEPN ou de partager son avis à l'issue de la formation. De l'avis du comité, le développement d'un lien avec les alumni est une force qu'une HE devrait pouvoir bénéficier et intégrer pour l'amélioration continue de son programme, et ce au même titre que des liens avec la communauté des professionnelles sages-femmes.

- 5 Après la crise du Covid-19, le Conseil étudiant a été réactivé et a permis aux étudiant·es de s'engager pour la HE. Des journées de sensibilisation, des actions de prévention et diverses mesures concrètes ont permis aux étudiant·es de démontrer leur dynamique et aussi leur capacité à s'engager pour la promotion de la santé, du développement durable et de la vie communautaire au sein de la HEPN. Le comité salue cette impulsion.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

- 6 Le développement de la qualité au niveau institutionnel tel que promu par le plan stratégique et au sein du cursus est actuellement sur des chemins qui se rencontrent peu. Cela risque d'impacter le sentiment d'appartenance et d'implication des parties prenantes entre ces deux niveaux et de limiter l'adhésion de tous à la qualité institutionnelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Envisager des actions concrètes pour incarner le développement de la qualité institutionnelle et au sein du cursus au-delà de repourvoir le poste de coordination/relais qualité. Parallèlement, envisager une amélioration de la communication afin de rendre plus explicite les développements informels et de les développer vers du formel au service de la qualité.
- 2 Maintenir, soutenir et pérenniser l'impulsion réalisée par le Conseil des étudiants.
- 3 Renforcer les relations avec les alumni, les professionnels de terrain et les étudiants·es. Une analyse des motifs de la faible participation ainsi que des obstacles logistiques (adresses courriels post études, type de questionnaire utilisé, etc.) serait à effectuer avant de refaire une enquête ou de la déployer plus largement sur le plan institutionnel.
- 4 Afin de créer une culture qualité institutionnelle et de permettre qu'elle se développe autant au niveau de la direction de l'institution que dans les départements et les cursus, envisager le développement de la communication interne (moyens et outils) et la création d'espace de communication et d'échanges. Ces mesures prendront du temps, car la culture se crée sur des bases concrètes d'expériences enrichissantes. Il est nécessaire d'identifier les conditions favorables à ce développement de culture et en lien avec les valeurs de la HEPN (excellence, sens critique, cohésion, équité, innovation, durabilité).

Conclusion

L'évaluation du bachelier Sage-femme a relevé des aspects prioritaires à entreprendre pour remettre en œuvre un processus qualité institutionnel et au sein du cursus afin d'en assurer l'amélioration continue. Il est relevé par le comité que la HEPN sort d'une période difficile, mais envisage et soutient cette dynamique d'amélioration.

L'avenir du bachelier Sage-femme de la HEPN s'annonce chargé de défis majeurs. Sur le plan pédagogique, une analyse globale de la cohérence du programme est à entreprendre avec la mise en œuvre des actions identifiées par la HE et celles proposées dans ce rapport d'évaluation périodique. Le développement de stages en milieux extra hospitaliers représente également un défi important afin de permettre aux étudiant-es d'expérimenter ces lieux de pratique professionnelle durant leur formation pour acquérir les compétences de la sage-femme attendues selon le référentiel professionnel.

L'accès à de nouveaux locaux pour les exercices de simulations pourra être un des leviers d'amélioration de la qualité du cursus s'il est accompagné d'enseignant-es formé-es à cette pratique. Le fait de bénéficier de fonds externes pour la construction d'un nouveau bâtiment permettra de travailler dans une structure favorable pour faire face à ces défis et enjeux.

L'implication du collectif, des parties prenantes y compris les partenaires de stages et les alumni sera de même nécessaire pour définir le plan d'action à venir et œuvrer ensemble à leur réalisation. La prise en compte des étudiants-es comme partenaires du changement pourra elle aussi renforcer cette cohésion des équipes et la concrétisation du plan d'action.

Le comité encourage la direction de l'institution à poursuivre son développement en regard des recommandations présentées dans ce rapport. Le travail d'analyse effectué pour cette évaluation ainsi que les échanges conduits apporteront à l'institution des données tangibles sur le bilan du cursus Sage-femme en 2023 et des priorités pour son développement ces prochaines années.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
Sage-femme
2022-2023

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

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


Cécile THIOUX
Directrice de Département

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

BIA Claire


HEPN
Département
des Sciences de la Santé publique
et de la Médecine