



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

Fabien LAFAY  
Johan CORIJN  
Anthoni CUCUZZELLA  
Jérôme WAGON

# RAPPORT D'ÉVALUATION INITIALE

*Cluster* Soins infirmiers-Sagefemme

Bachelier infirmier responsable de  
soins généraux

Institut provincial d'enseignement  
supérieur de promotion sociale Lise  
Thiry (IPLT)

08 juillet 2024

# Table des matières

Soins infirmier-Sagefemme : Institut provincial d'enseignement supérieur de promotion sociale Lise Thiry.....	4
Contexte de l'évaluation .....	4
Synthèse.....	5
Présentation de l'établissement et du programme évalué .....	6
Critère 1 : L'établissement met en œuvre et actualise une politique pour mettre en œuvre la cohérence de son programme .....	7
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement .....	7
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme .....	8
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme .....	8
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 son programme.....	10
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme .....	10
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	11
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme.....	12
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme .....	12
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	12
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	13
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	13
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme .....	15
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	15
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 .....	16
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	17
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son 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 .....	20
Droit de réponse de l'établissement.....	21



# Soins infirmier-Sagefemme : Institut provincial d'enseignement supérieur de promotion sociale Lise Thiry

## Contexte de l'évaluation

Le 18 janvier 2016, la Directive européenne 2013/55/EU relative, entre autres, à la formation infirmière est entrée en vigueur. Cela a eu pour conséquence le passage du bachelier Soins infirmiers de 180 ECTS au bachelier Infirmier Responsable de Soins Généraux de 240 ECTS. Suite à cette modification importante du programme, le comité de gestion de l'agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a décidé de procéder à de nouvelles évaluations initiales pour ce bachelier.

L'AEQES a donc procédé en 2023-2024 à l'évaluation du bachelier infirmier responsable de soins généraux. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 22 et 23 janvier 2024 à l'IPLT, sur l'implantation de Charleroi, accompagnés par deux membres de la cellule exécutive.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (observations, consultation de documents et entretiens). Au cours de cette visite, les experts ont rencontré deux représentants des autorités académiques, vingt membres du personnel, onze étudiants, cinq diplômés et trois représentants du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement et les principales conclusions de cette évaluation externe, le rapport revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES :

- 1 la gouvernance et la politique qualité
- 2 la pertinence du programme
- 3 la cohérence interne du programme
- 4 l'efficacité et l'équité du programme
- 5 la réflexivité et l'amélioration continue

Le rapport se clôture sur la conclusion de l'évaluation et se complète du droit de réponse formulé par l'établissement.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront d'améliorer la qualité de son (de ses) programme(s). 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>

- Fabien Lafay, expert éducation et président du comité
- Anthoni Cucuzzella, expert étudiant
- Johan Corijn, expert pair
- Jérôme Wagon, expert du monde professionnel

---

<sup>1</sup> Un bref 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)

## Synthèse

### FORCES PRINCIPALES

- Public spécifique garantissant une population d'étudiants à l'établissement
- Enseignement en effectif réduit favorable aux apprentissages
- Apprenants adultes motivés et volontaires
- Valeurs fortes
- Développement de la simulation en collaboration avec des technopédagogues
- Disponibilité de l'équipe enseignante
- Accompagnement des étudiants dans la réalisation de l'épreuve intégrée (EI)

### FAIBLESSES PRINCIPALES

- Manque de visibilité de l'établissement
- Communication interne pas optimale
- Charge de travail étudiante inégale dans les différents blocs
- Difficulté à mobiliser les enseignants experts lors des moments de concertation pédagogique
- Absence d'un réseau alumni
- Charge de travail trop importante et risque d'épuisement des équipes

### OPPORTUNITÉS

- Bonne réception des partenaires professionnels sur ces profils d'étudiants
- Métier en pénurie
- Rattachement à un système provincial

### MENACES

- Profil spécifique du public étudiant de promotion sociale (emploi du temps privé chargé, potentielle précarité financière, etc.)
- Taux d'abandons importants lié à la rudesse du métier
- Lenteur et complexité de certaines procédures liées au rattachement avec un système provincial

### RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Ne pas épuiser certaines ressources en sursollicitant des agents sur des missions qui ne sont pas de leur ressort.
- 2 Continuer à faire appel aux technopédagogues pour le développement de la simulation et l'intégration d'autres dispositifs pédagogiques dans le programme.
- 3 Impliquer davantage les enseignants experts lors des moments de concertation pédagogique en mettant en place des modalités d'organisation favorisant leur présence.
- 4 Communiquer sur la nouvelle procédure des évaluations des enseignements par les étudiants (EEE) et en faire un retour vers les étudiants.
- 5 Mettre en place un réseau d'anciens pour travailler sur l'insertion professionnelle, l'image du métier et l'évolution de la formation.

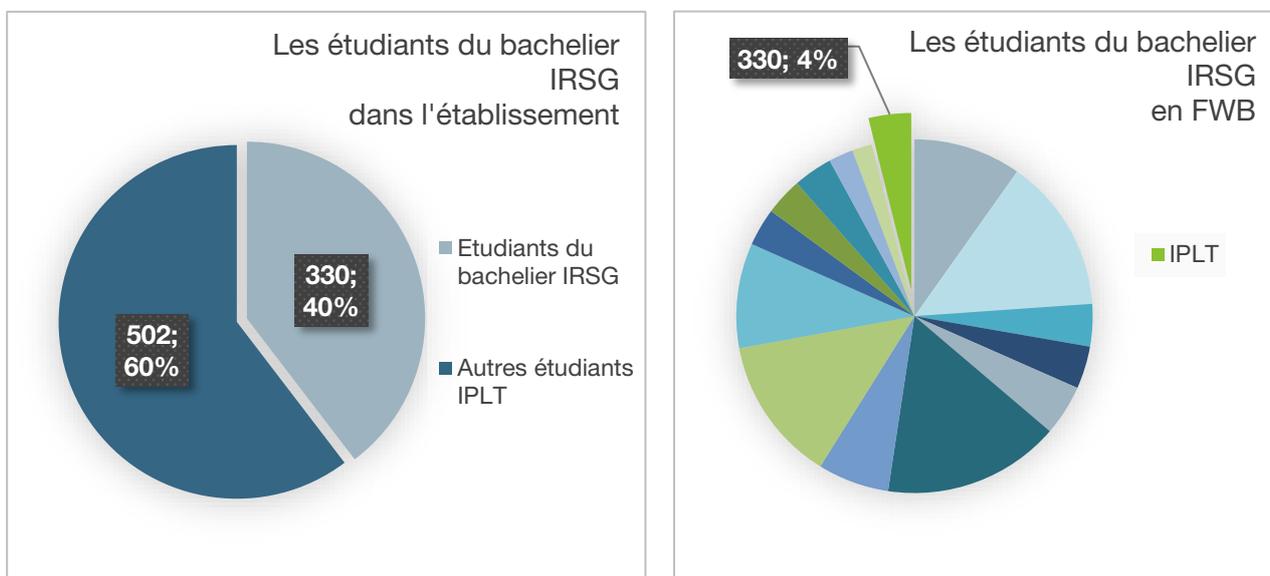
## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Provincial Lise Thiry (IPLT), anciennement dénommé Institut Provincial Supérieur des Sciences sociales et pédagogiques de Promotion sociale (IPSMa PS), est un établissement d'enseignement de promotion sociale faisant partie du réseau CPEONS (Conseil des pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné) et organisé par la province du Hainaut.

L'Institut Provincial Lise Thiry offre les formations suivantes :

- Pour le secteur paramédical : le bachelier en infirmier responsable de soins généraux, le bachelier de spécialisation en cadre de santé, ainsi qu'une série de formations continuées (formation d'actualisation des connaissances à destination des aide-soignants, formation de secourisme, qualification en gériatrie, formation en soins palliatifs, etc.).
- Pour le secteur pédagogique : le bachelier en éducateur spécialisé en accompagnement psychoéducatif, le bachelier en accueil et éducation du jeune enfant, une formation en langues des signes, le certificat d'aptitude pédagogique (CAP), ainsi que des formations continuées à destination des enseignants (formation à la neutralité, sensibilisation à l'enseignement de promotion sociale inclusif).
- Pour les autres secteurs : le bachelier en écosolidarité, ainsi que d'autres formations de plus courte durée parmi lesquelles un programme.

En 2021-2022, 330<sup>2</sup> étudiants étaient inscrits au bachelier infirmier responsable de soins généraux sur un total de 832 inscrits en enseignement supérieur à l'IPLT, soit 40% des effectifs. Ces 330 étudiants représentaient, par ailleurs, 4% des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 8541 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



<sup>2</sup> Source : base de données SATURN et dossiers d'avancement des établissements, année de référence : 2021-2022.

## Critère 1 : L'établissement met en œuvre et actualise une politique pour mettre en œuvre la cohérence de son programme

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement*

- 1 L'Institut Provincial d'Enseignement Supérieur de Promotion Sociale Lise Thiry (dénommé IPLT ou Lise Thiry) est un établissement provincial, membre du réseau CPEONS (Conseil des Pouvoirs Organiseurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné). Il est placé directement sous la tutelle de la province de Hainaut.
- 2 Cette structure provinciale, si elle présente des avantages, peut générer certaines contraintes administratives ce qui a pour effet de ralentir les prises de décisions et prive l'établissement d'une partie de son autonomie.
- 3 La direction est partie prenante de nombreuses commissions et a des contacts avec de nombreuses institutions et organismes. Par exemple, au sein de l'ARES, elle représente le CPEONS dans la commission paramédicale et fait partie du groupe de travail « compétences ».
- 4 La gouvernance de l'établissement prône une grande disponibilité envers les étudiants. Aux titres de leurs valeurs : bienveillance, ouverture, humanisme et progression. Le comité souligne en effet le dynamisme de la direction et des équipes ainsi que comme détaillé infra, la disponibilité envers les étudiants, par exemple en ayant une ouverture horaire étendue jusqu'au weekend.
- 5 La gouvernance de l'établissement s'articule autour de différents moments de concertation :
  - a. Réunion pédagogique des sections : elle regroupe la direction et les enseignants d'une ou plusieurs sections. Elles ne sont pas organisées régulièrement mais en fonction des besoins.
  - b. Réunion de coordination pédagogique : organisée par le coordinateur pédagogique de la section. Elle réunit les enseignants afin de vérifier la cohérence du programme et de mettre en place de nouveaux projets. Voir également critère 1.3.
  - c. Conseil de classe : il a lieu 4 à 5 fois par an et réunit la cheffe d'atelier et les maîtres de formation pratique (MFP) afin de faire le suivi des étudiants en stage.
  - d. Réunion des délégués : les délégués étudiants ont la possibilité de faire remonter certaines demandes, problèmes, etc. via ces réunions qui se déroulent trois fois par an. Pour plus de facilité, leur présence peut se faire via visioconférence.
- 6 Comme il a été constaté par le comité, l'actualité de la gestion des personnels nécessite par moment un management top down de la direction mais celle-ci met en place certains processus afin de favoriser les moments d'échanges avec les personnels et le comité encourage donc toutes les initiatives pour accroître l'aspect participatif de ce même management.

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

- 7 La coordinatrice qualité possède une solide expérience en ce domaine et spécialement sur la qualité en santé. Elle dispose d'une approche multiple puisqu'elle enseigne toujours actuellement la qualité et participe à des programmes de recherche. Le comité remarque donc que les compétences de la coordinatrice pourraient être plus mobilisées par l'établissement, notamment en dispensant des formations sur la qualité en interne.
- 8 La démarche qualité à Lise Thiry est une démarche traitée dans le but de son intégration. Des pilotes de processus sont identifiés et sont en train d'être accompagnés pour mettre en place une revue des processus, des tableaux de bord et différents outils, comme un comité d'amélioration permanente au niveau institutionnel pour réaliser un suivi des actions et projets. Un projet de guide des processus est à l'étude.
- 9 Un cours *Moodle* dédié à la qualité a été mis en place et répertorie la cartographie des processus, leur description et contient les différents documents qualité. Il est à noter que si cette ressource est accessible à tous les enseignants, elle est peu utilisée.
- 10 Un comité dédié à la qualité a été mis en place en 2023, le CAMELIO. Il est composé du directeur adjoint, de la secrétaire de la direction, de la coordinatrice qualité, des personnes avec une fonction de coordination et des éducateurs et éducatrices en fonction des sujets. Le comité se réunit de manière mensuelle. Son rôle est triple :
  - Suivre les actions ;
  - Piloter les processus ;
  - Et contribuer à la rédaction du rapport d'évaluation.
- 11 Un outil de suivi et de gestion des actions a aussi été élaboré pour faciliter le pilotage. Il est à disposition des membres du CAMELIO.
- 12 Nonobstant cet engagement fort sur la qualité, le comité relève que ni les enseignants ni les étudiants n'ont été associés à cette démarche et que le temps dévolu à la qualité institutionnelle et des programmes est modeste (9h/semaine) eu égard aux enjeux rencontrés et présentés dans ce rapport mais le financement strict et limité octroyé par la Fédération Wallonie-Bruxelles permet difficilement d'augmenter ce temps de travail. Nombre de personnels n'ont d'ailleurs pas été associés au plan d'action.

## *Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme*

- 13 Les EEE ont été formalisées de manière nouvelle. À la fin de chaque UE, un formulaire électronique est mis à la disposition de chaque étudiant. Cette procédure sera officiellement mise en place fin janvier 2024.
- 14 De nombreuses réunions sont prévues durant l'année pour discuter du déroulement des études : comme dit précédemment, trois réunions avec les délégués étudiants par an ont lieu, une en décembre, une en février et une en mai-juin. Ces réunions permettent aux étudiants de faire remonter des problèmes qu'ils ont pu rencontrer ou de donner leur opinion sur le parcours. Par exemple, les retours des délégués ont déjà pu modifier des affectations en stage. Il est aussi prévu une revue de direction annuelle pour présenter un état des lieux des dynamiques qualités. Le comité a toutefois

constaté que les partenaires professionnels sont peu associés aux évolutions du programme.

- 15 L'Institut Provincial Lise Thiry étant un établissement de promotion sociale, il doit respecter les dispositions prévues par le dossier pédagogique. Il est difficile de réviser en profondeur le programme mais des réunions pédagogiques sont organisées entre enseignants de matières différentes. Le comité constate qu'il est parfois difficile de réunir l'ensemble de l'équipe enseignante du fait des disponibilités de chacun et notamment des enseignants experts.

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

- 16 Les voies d'information privilégiées sont l'intranet (e-campus pour les aspects administratifs, *Moodle* pour les aspects pédagogiques), les mails, *Teams*.
- 17 Cette diversité de canaux rend parfois l'information difficile à trouver pour les étudiants. En effet, des informations sur un cours peuvent se retrouver sur e-campus, *Moodle* mais aussi *Teams* si le professeur utilise la plateforme pour son cours. Par ailleurs, les étudiants sont parfois destinataires de mails qui ne les concernent pas, ce qui complique leur organisation.
- 18 L'équipe administrative stocke les documents administratifs dans un répertoire partagé. Ce répertoire n'est pas accessible aux enseignants ce qui peut amener à des multiplications de documents. L'établissement est bien au fait de ce problème et un système de gestion documentaire est actuellement en réflexion.
- 19 Les étudiants peuvent identifier le numéro de leurs salles de cours via des écrans disponibles dans l'établissement, ainsi que les menus des cantines. Ces écrans pourraient être utilisés aussi pour diffuser plus que des informations sur les plannings.
- 20 Des bonnes pratiques appelées les « pépites de Lise » sont identifiées et mises sur l'intranet à la disposition des enseignants pour permettre des échanges de bonnes pratiques. Ces ressources prennent la forme de fiches techniques pour l'organisation d'activités, telles que des débats ou des groupes de parole, ou encore des activités ludiques pour enrichir les activités pédagogiques.

## RECOMMANDATIONS

- 21 Faire participer d'autres acteurs à la qualité : étudiants, membres du personnel, autres enseignants en employant notamment le CAMELIO.
- 22 Choisir un mode de partage des documents entre les enseignants et l'équipe administrative qui permette un réel échange des ressources. Le travail commencé par la coordination qualité sur un système de gestion documentaire est nécessaire pour y arriver.
- 23 Demander aux enseignants de davantage communiquer sur le nouveau système des EEE vers les étudiants ainsi que sur les changements que ces évaluations peuvent amener.
- 24 Utiliser les écrans d'informations présents dans les couloirs pour diffuser une plus grande variété d'informations.
- 25 Filtrer les messages destinés aux étudiants pour ne les informer que des sujets les concernant. La mise en place de l'application *Hyperplanning* pourrait être un moyen pour y arriver.
- 26 Poursuivre les efforts vers un management de plus en plus participatif.

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

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme*

- 24 Concernant la mobilité internationale, Lise Thiry a pour souhait de reprendre contact avec des établissements à l'international. Vu les spécificités du public étudiant de la promotion sociale (public âgé, parfois à l'emploi et/ou avec charge de famille), l'ambition est modeste et concernera soit des pays proches, soit des pays vers lesquels des contacts pérennes permettent d'organiser des stages ou des échanges. Les étudiants sont peu informés pour l'instant de cette possibilité. La ville de Charleroi a sollicité l'établissement afin de participer à un projet humanitaire avec un hôpital de Kinshasa. Un projet existe pour un échange avec la France et le CHU de Lille.
- 25 Si l'IPLT est peu mobilisé sur cette question et est plutôt en attente de demande des étudiants ou de partenaires qu'à l'initiative des stages à l'étranger, il est à noter que des contacts ont été pris avec un autre établissement de promotion sociale qui est entré dans le dispositif Erasmus+ pour envisager la faisabilité des échanges dans ce cadre. Une visite de cet établissement est prévue pour février 2024.
- 26 Une réflexion est en cours sur la création d'un réseau d'alumni, plus difficile à mettre en place pour la promotion sociale car les étudiants ayant déjà souvent constitué une véritable vie de famille ont plus de difficulté à se rendre disponibles et/ou peuvent être mobiles professionnellement et, par exemple, avoir quitté la province.
- 27 Sur la valorisation des acquis (VA), l'IPLT a débuté un processus d'amélioration continue. La démarche prévue par les textes réglementaires étant assez complexe, l'établissement essaye de clarifier le processus pour la valorisation de matières ou d'une UE. Un formulaire unique existe sur le site de l'école. L'établissement recense une centaine de demandes chaque année. Le comité relève, d'après les chiffres présentés, que le nombre de VA sur les dernières années est en baisse. Le comité note que les étudiants ayant introduit une demande de VA ont la possibilité de faire un retour via le nouveau questionnaire des EEE ce qui pourra permettre à l'établissement d'éventuellement apporter des modifications pertinentes à la procédure actuellement en place.
- 28 Concernant les partenaires professionnels, ces derniers sont satisfaits de la qualité des étudiants de l'IPLT et les estiment bien préparés au monde professionnel.
- 29 Les rencontres entre les partenaires et Lise Thiry se font surtout au moment de l'organisation des stages. Le comité souligne toutefois que les rapports avec les établissements sont disparates. Si une rencontre annuelle a lieu avec le secteur hospitalier, cela n'est pas le cas avec les établissements extrahospitaliers. Cela prive l'établissement d'éventuels retours de ce secteur concernant le programme. Néanmoins, il est à noter que l'établissement reste réactif en cas de difficultés signalées par l'un ou l'autre partenaire. Des attentes ont été formalisées sur la prise en charge des patients âgés, vue comme encore trop peu étudiée durant la formation.

## Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 30 L'établissement est présent sur les moments attendus comme des salons (*Job Day*, SIEP) ou des journées portes ouvertes. Il propose un certain nombre de documents comme des plaquettes de communication. Il dispose de son site internet.
- 31 La Journée portes ouvertes est appréciée des futurs étudiants et permet un premier moment d'échange avec les membres du personnel dont les enseignants, la découverte des salles de pratique, la consultation des fiches UE.
- 32 Toutefois, il n'y a pas réellement de personne ayant de formation en communication et chargée de réaliser ce travail. La communication est partagée entre la province, qui dispose d'une chargée de communication pour l'enseignement de promotion sociale, et plusieurs personnes au sein de la direction, notamment la direction adjointe. Les documents de communication actuels sont peu attractifs pour de futurs étudiants.
- 33 Les locaux de Lise Thiry sont peu visibles de l'extérieur. Ils sont situés dans un bâtiment de la province occupé également par d'autres établissements d'enseignement provincial, il n'est pas évident de trouver spécifiquement l'Institut et de le singulariser dans le paysage d'enseignement de la province.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Poursuivre la volonté d'un retour de l'établissement à l'international, via notamment Erasmus+, en rendant par exemple plus visible la possibilité des stages à l'international.
- 2 Mettre en place un réseau d'anciens pour travailler sur l'insertion professionnelle, l'image du métier et l'évolution de la formation.
- 3 Améliorer la qualité des supports de communication à destination des futurs étudiants. Pour ce faire, l'établissement pourrait avoir recours à des professionnels.
- 4 Rendre plus visible l'établissement dès l'entrée du bâtiment.
- 5 Institutionnaliser des temps de rencontre avec tous les partenaires professionnels accueillant des stagiaires, notamment les structures extrahospitalières.

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

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme*

- 1 Le comité salue la clarté de l'établissement quant aux acquis d'apprentissage (AA). Les AA sont annoncés dès le début des cours par les enseignants via des fiches UE. Un travail est d'ailleurs en cours pour une mise à jour des fiches UE en intégrant l'hybridation. Les étudiants peuvent également retrouver ces fiches sur *Moodle*. Pour autant, certains enseignants experts ont des difficultés avec les AA. L'enseignement ne constitue pas leur première activité professionnelle et le temps consacré à leurs activités d'enseignement est limité. Cette situation peut avoir un impact sur la maîtrise de l'ensemble des dispositifs pédagogiques.

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

- 2 Le comité souligne l'attention portée à l'épreuve intégrée (EI). Dès la quatrième année, les étudiants sont accompagnés de manière soutenue pour leur passage durant la cinquième année. Un cours a par exemple été mis en place sur *Moodle* sous forme de tutoriel, notamment vidéo, pour que les étudiants puissent anticiper leur épreuve étape par étape. Les différents entretiens ont permis de mettre en avant l'accompagnement très présent des enseignants encadrant l'EI.
- 3 Lise Thiry développe de futurs enseignements à base de simulation. Des technopédagogues sont notamment sollicités à ce titre et collaborent avec des enseignants quant à la création de scénarii. C'est une initiative propre à l'IPLT qui a su s'emparer d'une ressource proposée par le CPEONS. En ce sens, l'établissement montre sa compréhension de l'importance de la simulation dans l'acquisition de compétences dans le BIRSG et que pour s'approprier efficacement la simulation, il faut faire appel à de nouvelles pratiques et s'y former.
- 4 L'établissement propose aux étudiants qui le souhaitent la possibilité de s'entraîner à la pratique entre eux dans une salle dédiée. Ils ont aussi accès à une salle informatique. Les horaires d'ouverture sont bien dimensionnés : de 8h à 21h avec une équipe administrative se relayant pour garantir l'accès aux locaux.
- 5 Le comité relève la grande autonomie laissée aux étudiants quant à la possibilité de choisir leurs stages et de les organiser. L'étudiant devenant acteur de l'organisation de ses stages définit ainsi de manière plus précise et personnelle son projet professionnel. Un cahier de stages comportant une liste de lieux de stages est ainsi mis à disposition des étudiants. Un document complet rassemble toutes les directives de stage. Des stages en milieu extrahospitalier sont aussi proposés par l'établissement, avec une volonté d'ouverture vers plus de lieux de stage.
- 6 L'établissement a mis en place un espace de parole, le « Café soignant ». Ce dispositif permet un échange pour évoquer les situations difficiles en stage. Les étudiants se voient offrir un espace de parole libre où les informations ne sont pas transmises à la

direction, s'ils ne le souhaitent pas. En cas de difficulté qu'ils voudraient mentionner plus officiellement ils peuvent se connecter sur la plateforme de l'établissement. Ce temps fait partie des heures de pratique réflexive mais uniquement pour le bloc 3.

- 7 Il faut toutefois noter le peu d'échanges entre les maîtres assistants infirmiers et les maîtres de formation pratique (MFP). Ce qui est préjudiciable aux étudiants car parfois certaines redondances ont lieu, ou à l'inverse certaines notions ne sont pas abordées, une catégorie de personnes ayant cru que l'enseignement de celles-ci a déjà été fait. Cette difficulté de communication se retrouve aussi entre les professeurs experts et les autres enseignants qui échangent peu entre eux.

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

- 8 Le programme proposé par l'établissement répond aux besoins en formation des apprenants. Son rythme et sa modularité semblent en adéquation avec les contraintes des publics spécifiques de promotion sociale, à savoir un public adulte, parfois déjà à l'emploi et/ou avec charge de famille.
- 9 Le bachelier IRSG est organisé sur cinq années pour les étudiants de promotion sociale. Une pratique a été instituée de ne pas organiser de stage en bloc 1. Ce faisant la dernière année du bachelier est souvent une année plus lourde en termes de crédits ECTS pour les étudiants. La charge de travail peut être lourde en cas de concours entre les stages, les enseignements et la rédaction des rapports de stage. Le comité salue les propositions d'aménagement faites par l'établissement pour tenter d'alléger cette charge de travail. Par exemple, la participation à des conférences ou des séminaires peut être valorisée en périodes de stage dans la limite de deux jours par an. Participer aux activités de renforcement (pour la rédaction des projets de soins) peut aussi être valorisé en périodes de stage.
- 10 Le comité a constaté une volonté d'autonomisation des étudiants en leur laissant par exemple la possibilité d'organiser une partie de leurs stages. C'est un effort louable mais qui peut poser des difficultés lorsqu'il y a des changements de cours. Le comité pense aussi qu'il paraît important de permettre des stages dès le bloc 1 car cela facilite la connaissance réelle du métier et de ses contraintes. Des stages pourraient par exemple être proposés en maison de repos et de soins. Ceci aurait aussi pour mérite d'équilibrer le nombre de stages entre les années.
- 11 Un autre point de vigilance peut être relevé. Il a été noté une priorisation donnée à l'emploi du temps des enseignants, parfois allant contre des intérêts pédagogiques. La question de l'enseignant expert, peu disponible, pose par exemple de telles contraintes d'agenda où pour un seul cours, un planning complet peut être modifié.

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

- 6 Le comité souligne la grande disponibilité des enseignants pour les étudiants en stage. Un enseignant est désigné pour suivre l'étudiant en stage sur l'année entière, et peut adapter le nombre de visites en fonction des besoins des étudiants. Les diverses compétences sont évaluées et un feedback oral et écrit est fourni aux étudiants dans les 48 heures, selon une grille d'évaluation connue des étudiants.

- 7 Le fait qu'un même MFP suive un étudiant toute l'année peut être positif : relation de confiance qui s'installe, possibilité de suivre de près l'évolution de l'étudiant sur une longue période, etc. Néanmoins, cette pratique a aussi des désavantages : en étant supervisé par le même MFP, il y a une perte de richesse dans les retours que l'étudiant peut recevoir et éventuellement de savoirs puisqu'un MFP ne peut pas être spécialiste dans tous les services où l'étudiant va en stage.
- 8 Le comité relève la difficulté d'organiser des supervisions dans le cadre du stage de soins à domicile. L'évaluation de ce stage est donc basée sur un rapport de stage, et sur l'évaluation du lieu de stage. Certains enseignants responsables de stages appellent le lieu de stage pour s'assurer du bon déroulement du stage, mais cette pratique n'est pas généralisée ni formalisée.
- 9 Une consultation des copies est systématiquement organisée dans les cinq jours ouvrables après l'affichage des résultats de la délibération. S'il apparaît que certains enseignants effectuent un feedback systématique et individualisé, le comité note que le délai entre l'épreuve et la délibération est parfois de plusieurs mois, ce qui peut engendrer des difficultés pour les étudiants, par exemple pour la planification de leur travail de remédiation, et ces derniers doivent parfois attendre une longue période avant de connaître les résultats.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Poursuivre le travail sur la simulation avec l'aide des technopédagogues du CPEONS. Cela pourrait se traduire par une réflexion sur la pertinence de mettre en place de scénarii de simulation interdisciplinaires avec d'autres sections paramédicales de l'établissement.
- 2 Maintenir la diversité de l'offre de stages.
- 3 Proposer des moments d'observation dès le bloc 1, par exemple en maison de repos et de soins (MRS) et/ou faire venir des intervenants extérieurs afin de donner un aperçu du terrain aux étudiants.
- 4 Pérenniser l'espace de parole pour les étudiants via les moments « Café Soignant » pour tous les blocs.
- 5 Institutionnaliser des temps d'échanges sur les contenus des cours entre enseignants et notamment avec les enseignants experts.
- 6 Inciter à plus d'égalité de traitement dans les emplois du temps de tous les intervenants pour ne pas privilégier les enseignants experts.

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

### CONSTATS ET ANALYSES

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

- 1 Les enseignants sont bien accueillis à Lise Thiry. Dès leur arrivée, leur est désignée une personne de contact au niveau administratif. Tout un processus d'intégration est formalisé : visite des locaux, présentation des particularités de l'enseignement de promotion sociale, remise d'un dossier via une clé USB recensant les différents documents de travail et un vadémécum, etc. Un travail est en cours pour finaliser un parcours d'intégration spécifique au nouvel enseignant incluant la collaboration avec des tuteurs.
- 2 Des initiatives comme des lunchs pédagogiques sont prévues entre des sections différentes. À cette occasion des enseignants viennent présenter des initiatives en matière de pédagogie. Ces séances sont en comodal et enregistrées pour permettre aux autres enseignants d'avoir accès aux informations. Le comité salue ce type d'initiative qui permet des échanges entre pairs.
- 3 La formation continuée est possible sur demande des enseignants et en lien avec leur cours. Ils ont aussi accès à un catalogue de formations qu'ils peuvent demander. Le personnel administratif a aussi accès à la formation continuée.
- 4 Lors de la visite, le contexte RH est apparu comme difficile au sein de l'établissement. L'IPLT est un petit établissement : la gestion administrative de la section soins infirmiers est le fait d'un nombre limité de personnes. Il n'existe pas de *backup* pour toutes les fonctions clés.

La section a connu deux départs au sein de son équipe : l'éducatrice économiste et la cheffe d'atelier, une fonction centrale dans l'organisation des stages. Au moment de la visite, un membre du personnel était en cours de formation pour reprendre l'économat. Concernant le poste de cheffe d'atelier, la direction et la direction adjointe ont choisi de reprendre la fonction en attendant d'un recrutement. Ils pallient donc l'absence en se répartissant les tâches en interne, ce qui présente une charge de travail supplémentaire conséquente.

La gestion des derniers changements au niveau des ressources humaines de la section ne semble pas tenable sur le long terme. Les membres du personnel qui assurent les tâches des absents, en plus de leurs propres missions, risquent de s'épuiser. Les contours de fonctions de la direction deviennent flous. Le soutien offert à tous et l'efficacité du fonctionnement de l'institution risquent d'être impactés.

- 5 À tout ceci s'ajoute le fait que l'établissement a choisi une politique d'ouverture des locaux larges, dans l'intérêt des étudiants. Ces derniers peuvent ainsi venir étudier les samedis, voire utiliser la salle de pratique pour s'entraîner. Il faut donc du personnel administratif présent les samedis pour assurer l'ouverture, par roulement. Et lorsque les étudiants demandent l'utilisation de la salle de pratique, hors les jours et heures normalement prévues, il faut une supervision par un enseignant. Le point positif, outre

la possibilité pour les étudiants de travailler et réviser, est que cela favorise les contacts entre les étudiants et les catégories de personnel.

- 6 S'agissant de la possibilité pour les différents personnels de faire état de leur situation à la direction, il faut noter des différences selon les statuts. Les personnels de la province bénéficient d'un entretien individuel tous les deux ans, ce qui n'est pas le cas pour le personnel subventionné par la FWB. Pour les enseignants, la direction se déclare à leur disposition en cas de difficulté. La direction se rend aussi dans les cours en prévenant l'enseignant pour observer celui-ci et lui faire par la suite des propositions afin de l'aider à améliorer sa pratique. Une réunion transversale a aussi lieu chaque année pour faire le bilan et préparer l'année suivante. Chacun peut s'y exprimer et faire part de ses difficultés. Mais c'est un temps collectif.

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

- 7 L'établissement est situé aux 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> étages d'un bâtiment de la province de Hainaut qui est partagé, entre autres, avec la Haute École Provinciale de Hainaut - Condorcet. Les locaux de Lise Thiry ont été rénovés récemment et sont de fait très fonctionnels et modernes, aux standards les plus récents. La direction a pu intervenir dans les rénovations via sa participation à des réunions avec le bureau d'architecte. Les salles de cours sont toutes équipées de vidéoprojecteur, une salle de simulation est à disposition, plusieurs auditoriums sont disponibles et des salles sont dédiées aux enseignants et aux étudiants. Certaines classes et auditoriums sont équipés de tableaux interactifs. La qualité et l'ergonomie des locaux sont des éléments favorisant la réussite. Le fait d'ailleurs que les locaux soient ouverts les samedis, en plus des cours, et que les étudiants y reviennent indique qu'ils apprécient bénéficier d'une situation d'apprentissage privilégiée.
- 8 Grâce à l'obtention d'un appel à projets, enseignants et étudiants peuvent bénéficier d'une licence office 365 gratuite et les étudiants peuvent avoir du matériel informatique. Il est à noter que l'établissement fait aussi profiter à d'autres établissements de licences supplémentaires obtenues.

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

- 9 Pour les étudiants à besoins spécifiques, la procédure semble bien établie et les enseignants sont rapidement informés des aménagements à effectuer en fonction des besoins identifiés pour les étudiants concernés. Ces derniers doivent au préalable prendre contact avec le conseil des études. Une personne a en charge la mise en place et le suivi de ces étudiants, elle informe les enseignants des modalités de chaque aménagement. Cela concerne une douzaine d'étudiants par an. En fin d'année académique les étudiants concernés peuvent aussi utiliser les EEE pour faire remonter leurs avis sur la prise en charge de leurs besoins spécifiques.
- 10 La question des déplacements des étudiants a été abordée. Nombre d'entre eux possèdent un permis et un véhicule, très utile pour de multiples déplacements lors des stages. Ceci occasionne des frais importants. Les lieux de stage permettant la prise en charge de certains frais, comme un parking gratuit mais également des repas ou le prêt de tenues sont donc très appréciés.

- 11 Concernant les transports, il faut aussi relever que la ville de Charleroi ne favorise pas l'usage des véhicules personnels. Il n'y a ainsi pas de parking gratuit à proximité de l'école. Ce qui impacte les étudiants mais aussi les personnels de l'école.
- 12 Concernant l'aide à la réussite, le comité relève la mise en place de séances de renforcement. Ces séances sont dirigées par un enseignant qui répond aux demandes des étudiants. Elles peuvent concerner toutes les matières ainsi que la pratique. Elles permettent de retravailler des techniques, des points de cours ou les projets de soins et peuvent être valorisées comme des heures de stage. Les enseignants sont informés des étudiants rencontrant des difficultés et des matières concernées.
- 13 Les étudiants ont souligné l'accessibilité des enseignants lorsqu'ils étaient en difficulté.

#### *Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme*

- 14 Le comité constate un manque de culture de la mesure de la qualité. Si certaines données sont collectées comme le nombre d'inscriptions et le taux de réussite par UE, l'on peut regretter l'absence de données permettant de suivre les abandons. Ceux-ci ne semblent pas monitorés avec un réel suivi des causes et des réorientations. Néanmoins, il est à noter la présence d'une personne responsable des statistiques. Elle sera en charge de l'analyse des données récoltées via les EEE ce qui pourrait permettre à l'établissement de disposer de pistes d'action pour l'amélioration du programme.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Inciter à la mise en place d'un entretien individuel pour le personnel administratif et les enseignants.
- 2 Maintenir l'ouverture des locaux sur des horaires étendus.
- 3 Maintenir la mise à disposition auprès des étudiants d'une salle d'entraînement à la pratique.
- 4 Encourager l'établissement à poursuivre sa mobilisation sur la question du manque de parking.
- 5 Inciter à formaliser les processus de collecte de données et le pilotage du programme via celles-ci.

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

### CONSTATS ET ANALYSES

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

- 1 Le comité a constaté un manque d'information quant à la démarche d'autoévaluation. Si plusieurs personnes ont contribué à l'élaboration du DAE (coordinatrice qualité, directeur adjoint et des acteurs au sein de la section), toutes les catégories de personnes n'ont pas été associées à l'autoévaluation, notamment les étudiants et les représentants du monde professionnel

#### *Dimension 5.2 : Analyse SWOT*

- 2 La SWOT a été réalisée, fin avril 2023, avec les personnes ayant une fonction de coordination ou ayant une vue d'ensemble sur l'organisation de la section : secrétaires, éducateurs, coordinatrice pédagogique, cheffe d'atelier, directeur adjoint et coordinatrice qualité. De fait, nombre de personnes travaillant pour l'institution n'ont pas été associées et n'ont pas pu donner leur point de vue et certains éléments sur leur métier, comme les personnels administratifs ou les enseignants.
- 3 Néanmoins, les éléments repris dans la SWOT témoignent d'une vision réaliste de l'établissement sur ses forces et faiblesses.

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

- 4 Un plan d'action a été réalisé suite à l'analyse SWOT. Seize actions ont été identifiées et doivent être réalisées entre septembre 2023 et septembre 2024. Sept actions apparaissent de la seule responsabilité de la coordinatrice qualité. Trois autres sont partagées entre la coordinatrice qualité, la direction et la cheffe d'atelier. Les actions restantes sont de la responsabilité du directeur adjoint.
- 5 Les domaines des différentes actions sont larges : cela concerne tant les EEE que la communication, la simulation ou des actions liées à la bibliothèque. Il semblerait pertinent d'associer dans la réalisation des actions, les différents acteurs pouvant être concernés par les actions qualité identifiées.
- 6 Vu la charge de travail et le temps de travail de 9h/semaine de la coordinatrice qualité au sein de l'établissement, le comité attire l'attention de l'établissement sur la faisabilité de l'ensemble des actions dans le calendrier prévu, et sur la charge de travail croissante des personnes impliquées (risque d'épuisement).

## RECOMMANDATIONS

- 1 Associer de nouveaux acteurs dans l'analyse SWOT (étudiants actuels et anciens, enseignants, monde professionnel, etc.)
- 2 Répartir les actions qualité reprises dans le plan d'action et leurs responsabilités entre une plus grande pluralité d'acteurs pour associer une plus grande variété de personnels et minimiser le risque d'épuisement.
- 3 Profiter des réunions de délégués pour assurer le suivi du processus d'évaluation et la communication des avancées.

## Conclusion

L'Institut Provincial Lise Thiry est un établissement essentiel dans le paysage institutionnel wallon. Le public d'apprenants et ses spécificités ont besoin de dispositifs de formation adaptés à leur parcours et aux métiers. Les enjeux de la profession d'infirmier responsable de soins généraux nécessitent une mise à disposition de moyens particuliers permettant un suivi et une assiduité des étudiants candidats.

À ce titre, il est indispensable que l'IPLT puisse avoir des moyens permettant de renforcer la communication entre les différentes catégories de personnel. Tout comme il est indispensable qu'un meilleur échange d'informations se fasse entre la direction et l'ensemble des partenaires. Le partage des tâches et responsabilités pourrait être repensé afin, notamment, d'éviter une surcharge de certains acteurs. Il apparaît aussi important d'informer au mieux l'ensemble des catégories de personnel des décisions prises et de les associer.

Le rattachement à la province, s'il entraîne parfois des rallongements dans les processus de prises de décision, est aussi une opportunité de penser la formation et ses besoins (mutualisation des ressources pédagogiques par exemple), ainsi que les ressources de l'établissement.

# Droit de réponse de l'établissement



Évaluation  
Soins infirmiers-  
Sagefemme  
2023-2024

## Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :  
Pas de commentaires

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

Critère / Dimension	Rubrique <sup>1</sup>	Point <sup>2</sup>	Observation de fond

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

Yves Paquet  
Directeur adjoint  
03/07/2024

Nom, date et signature du  
coordonnateur de  
l'autoévaluation