



**Evaluation des cursus  
bachelier en Soins infirmiers et bachelier en Soins infirmiers  
pour les titulaires d'un brevet d'infirmier hospitalier  
2010-2011**

**RAPPORT FINAL DE SYNTHÈSE  
Centre de Formation pour les Secteurs Infirmiers et de Santé (CPSI)**

Comité des experts :  
Mme Blandine MAES, présidente.  
Mme Mireille CLERC,  
Mme Maria Arminda DA SILVA MENDES CARNEIRA DA COSTA,  
Mme Sandrine BALON et  
M. Frederik DE DECKER, experts.

**14 juin 2011**

## **INTRODUCTION**

L'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) a procédé en 2010-2011 à l'évaluation du bachelier en Soins infirmiers (BSI) et du bachelier en Soins infirmiers pour les titulaires d'un brevet d'infirmier hospitalier (PBSI).

Le comité des experts, mandaté par l'AEQES, s'est rendu au Centre de formation pour les secteurs infirmiers et de la santé (CPSI) du 20 au 22 octobre 2010. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du rapport d'autoévaluation rédigé par les entités et à l'issue des auditions et des observations qu'ils ont pu faire *in situ*.

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

L'objectif du présent rapport est de faire un état des lieux des forces et faiblesses des programmes évalués et de proposer des recommandations pour aider les entités à construire leur propre plan d'amélioration.

### Remarque :

Le comité des experts a souhaité rédiger un rapport commun pour le bachelier en Soins infirmiers (BSI) et le bachelier en Soins infirmiers pour les titulaires d'un brevet d'infirmier hospitalier (PBSI) (plus loin dénommé « passerelle »). Les points spécifiques (BSI ou PBSI) sont explicitement mentionnés dans le corps du texte. En l'absence de spécification, les points concernent les deux cursus.

En préambule, le comité des experts désire attirer l'attention sur le point suivant :

Dans sa proposition de liste de référence d'indicateurs, le Conseil supérieur de l'Enseignement de promotion sociale (CSEPS) a souhaité supprimer l'item 5.1. *Recherche* de la liste en mentionnant la justification suivante : « Dans l'enseignement de Promotion Sociale, il n'existe pas de politique de recherche, celui-ci ne disposant pas de département de recherche. Cet indicateur n'a donc pas été retenu ». L'AEQES a accepté cette demande en référence aux missions générales de ce type d'enseignement telles que définies dans la législation.

Par ailleurs, il est important de noter que le profil professionnel de la section bachelier en Soins infirmiers inclut, entre autres, une fonction de recherche, « soit comme acteur direct participant à la réalisation de travaux de recherche clinique et/ou théorique liée à l'Art infirmier et au système de santé; soit comme récepteur, lecteur de résultats de travaux de recherche permettant d'enrichir et de faire progresser sa pratique professionnelle. »

Dans son analyse, le comité des experts a souhaité aborder la dimension de recherche telle que définie dans le profil professionnel, caractéristique indispensable pour développer l'esprit critique nécessaire à une formation de niveau supérieur.

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

### **Présentation de l'institution**

Le CPSI, Centre de formation pour les Secteurs Infirmier et de Santé, relève de l'Enseignement supérieur de Promotion Sociale (EPS) subventionné par la Communauté Française (CF). Il fait partie du réseau d'enseignement libre. Il se situe sur le site de l'Université Catholique de Louvain (UCL), avenue Hippocrate 91 à 1200 Bruxelles.

Le CPSI coordonne depuis 1997-98 le graduat en soins infirmiers, transformé en bachelier en soins Infirmier (BSI) dans le contexte de la réforme de Bologne. En 2003, le CPSI organise pour la première fois le bachelier en soins infirmiers pour les titulaires du brevet d'infirmier hospitalier (plus loin dénommé « passerelle »).

### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 Le comité des experts salue l'implication et le travail de la direction et de l'équipe administrative et pédagogique effectués à l'occasion du rapport d'autoévaluation (RAE). La démarche participative impliquant les différents acteurs des entités évaluées démontre une réelle motivation pour les sections de rentrer dans une dynamique qualité. Les différents groupes de travail établis lors de l'autoévaluation et l'appui du Conseil d'Administration (CA) ont permis de mettre en œuvre un réel processus, une dynamique de changement, de discerner les points forts et les points faibles de l'établissement.
- 2 Le comité des experts salue également la qualité réflexive du RAE et la production, à l'issue de l'auto-analyse d'une liste de projets dont la mise en œuvre a été priorisée.
- 3 Il existe un partenariat multiple et diversifié entre le CPSI et les institutions hospitalières et médico-sociales du territoire. Ce dernier est favorisé par la présence d'une majorité de chargés de cours et de maitres de stages qui exercent encore sur le terrain.

### *PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION*

- 1 Cependant, malgré le souci de la direction de procéder à des explications et un partage d'informations au sein de l'équipe, le comité des experts n'a pas perçu une réelle formalisation et une vision de la gestion de la qualité à court, moyen et long terme. Malgré l'utilisation d'un outil validé, le CAF<sup>1</sup>, l'institution semble peu outillée en matière de management de la qualité.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 2 Il n'existe pas d'instances formelles de décision ou de consultation prévues pour les étudiants. En effet, l'organisation horaire (présence un jour par semaine dans l'établissement) ne favorise pas leur intégration dans ces dispositifs.

### *RECOMMANDATIONS*

- 1 Le comité des experts recommande de finaliser la mise en œuvre de la politique qualité en formalisant les responsabilités de chacun concernant la gestion de la qualité. Il recommande de pérenniser la participation des personnels de l'institution (direction, personnel administrative et pédagogique).

---

<sup>1</sup> Le Cadre d'autoévaluation de la Fonction publique

- 2 Il propose de définir un plan d'assurance qualité à plus long terme en priorisant les objectifs énoncés, de continuer les actions engagées et de développer les outils de suivi jugés pertinents par l'établissement. Il propose également d'évaluer à court et moyen termes l'efficacité des actions qualité mise en œuvre sur le programme.
- 3 Malgré les difficultés liées à l'organisation et la charge des étudiants (travail, famille), le comité des experts incite à la mise en place d'une instance formelle de consultation pour les étudiants. Il serait souhaitable de valoriser la fonction de délégué qui pourrait être, par exemple, une personne ressource pour participer aux réunions des organes décisionnels.  
Les étudiants ont exprimé le souhait de créer un forum étudiant qui pourrait favoriser la communication entre les différentes parties prenantes de l'établissement. Le comité des experts salue cette initiative et recommande sa mise en œuvre effective dans les meilleurs délais.

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

## CHAP 2 : Les programmes d'études

---

### PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 L'Enseignement de Promotion Sociale (EPS) fonctionne sur la base d'un profil professionnel (fixant les compétences attendues par les employeurs au seuil de l'embauche), de dossiers pédagogiques (unités de formation (UF)/modules) et d'un système d'évaluation par capacités. Cette structuration modulaire représente un atout pour répondre aux besoins d'un public engagé dans le monde du travail ou en charge de famille.
- 2 Le programme de formation est conçu dans le respect de l'organigramme de la section. Il existe des unités constitutives de la section avec identification des UF déterminantes, des modalités de capitalisation et leur déclinaison en ECTS.
- 3 Le comité des experts pointe la volonté des équipes et notamment du chef d'atelier de planifier les stages en prenant en compte les desideratas des institutions et des étudiants. Il y a une réelle souplesse dans l'organisation (choix, lieu et dates de stage), ce qui permet aux étudiants de suivre le cursus proposé ou de personnaliser leurs parcours en articulant contraintes personnelles et professionnelles.
- 4 Par sa réglementation, l'EPS veut promouvoir une pédagogie d'adultes en veillant à développer des compétences plutôt que des connaissances. Il y a une volonté de guidance des enseignants en fonction des besoins identifiés des étudiants qui ont des niveaux de formation très hétérogènes.
- 5 Le comité des experts souligne la volonté de l'équipe de direction de mettre en œuvre des réunions de coordination pour permettre aux enseignants d'échanger sur leurs pratiques et sur la cohérence du programme. Une enquête a été menée auprès des chargés de cours dans le but d'explorer les possibilités de travailler en cohérence autour d'un projet commun.
- 6 Les résultats des évaluations faites au cours du processus d'autoévaluation ont été intégrés. Le comité des experts souligne le souci des équipes (administrative et pédagogique) de prendre en compte les résultats des enquêtes effectuées auprès des étudiants et auprès des infirmières chargées de l'accompagnement des nouveaux (ICAN), pour améliorer la qualité de la formation.

### PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Malgré les atouts du système modulaire et de l'élaboration des dossiers pédagogiques en concertation avec le monde professionnel et l'ensemble des acteurs, le comité des experts considère que le « référentiel de compétences » de l'EPS (profil professionnel, finalités particulières, capacités préalables requises, capacités terminales et seuil de réussite et degré de maîtrise) devrait être actualisé. Cette question sera approfondie dans l'état des lieux du comité des experts.  
En outre, ce référentiel ne semble pas véritablement intégré sur le terrain.
- 2 Le mécanisme d'adaptation global du programme via les instances centrales est difficile à mettre en œuvre. L'enseignement de type modulaire, qui favorise le parcours individualisé de l'apprenant, peut également jouer un rôle dans le décrochage des étudiants qui étalent leur formation sur des niveaux différents.
- 3 Le comité des experts note une insuffisance au niveau de la cohérence pédagogique entre les UF (BSI et PBSI). Les liens semblent peu explicites entre les modules et les compétences ou capacités attendues. De plus, la logique d'apprentissage n'est pas toujours respectée ; les étudiants partent parfois en stage avant d'avoir pu appréhender la théorie.

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

- 4 Le comité des experts souligne l'absence d'évaluation systématique des objectifs de formation par rapport aux objectifs globaux de l'institution notamment en ce qui concerne la recherche dans le domaine des soins infirmiers et de la santé.
- 5 Le comité des experts relève qu'il existe un taux important d'échec à l'UF8 (UF fondamentale visant les apprentissages de la démarche et des techniques propres aux BSI). Il faut bien sûr tenir compte des facteurs objectifs, tels que l'hétérogénéité du public, le manque de maîtrise de la langue française pour certains étudiants et les pré-requis qui ne semblent pas acquis (calculs, règle de trois, etc.).  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 6 Le comité des experts pointe que peu de cours sont organisés en faveur d'un ou plusieurs étudiants qui ne maîtrisent pas certains pré-requis ou pour ceux qui éprouvent des difficultés en début ou en cours de formation. Pour l'équipe pédagogique, le financement global (dotation) ne permet pas d'offrir un accompagnement complémentaire aux étudiants en difficulté.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 7 Les experts note que la dissociation des unités de « sciences infirmières » et de « sciences biomédicales » semble peu productive et introduit peu de cohérence pédagogique dans la mesure où les liens sont particulièrement difficiles à établir, principalement si l'étudiant ne suit pas les deux unités en parallèle.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 8 L'épreuve finale appelée épreuve intégrée (EI) est une unité déterminante qui doit prouver que l'apprenant a validé les différentes compétences acquises au travers de la formation ; il s'agit d'un travail de fin d'études. L'EI devrait également développer des compétences dans le domaine de la démarche scientifique. Cependant, lors des entretiens avec les étudiants, il est à noter que ces derniers semblent peu sensibilisés à ces questions.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 9 Le comité des experts souligne la difficulté exprimée par le chef d'atelier d'obtenir des places de stages dans les services spécialisés. Cette difficulté serait due aux représentations que les professionnels de terrain ont des étudiants de l'enseignement de promotion sociale mais également due aux contraintes légales notamment pour la planification de certains stages (5 jours de maternité par exemple) qui doivent être obligatoirement prestés.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 10 Le comité des experts note que, même si l'encadrement des stagiaires BSI et PBSI sur le terrain de stage se veut personnalisé, les étudiants se disent insuffisamment supervisés, et accompagnés dans leur processus d'apprentissage clinique. Il est à noter, que l'encadrement en stage est insuffisant, surtout en BSI. Les étudiants reçus en entretien ont exprimé un manque de suivi par les professionnels de terrain et par les maîtres de stage. Selon ces derniers, il existe des contradictions entre les professeurs, ce qui ne favorise pas le processus d'apprentissage. Un carnet de route existe, mais l'étudiant l'utilise peu et ne semble pas se l'approprier. Les professionnels, lors des entretiens, ont exprimé leurs difficultés pour l'encadrement de certains étudiants, notamment lorsqu'ils ne maîtrisent pas correctement la langue française.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 11 La durée des stages, trop courte, ne contribue pas à valoriser la place des étudiants dans les équipes ni à favoriser leurs apprentissages. Il existe un morcellement de la prise en charge de l'étudiant en stage. Il s'agit d'une réelle difficulté exprimée par les étudiants lors des entretiens.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 12 Le comité des experts relève que l'organisation des stages en PBSI est également prévue dans des institutions où les étudiants (tous travailleurs) demandent à prester leur stage auprès de leurs employeurs.

13 Le comité des experts regrette que le CPSI n'utilise pas le dispositif de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) pour des contraintes d'organisation et de moyens.

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

14 Quelques enseignants organisent au terme de leur cours une évaluation de leur enseignement par les étudiants. Cependant, cette démarche reste trop individuelle et peu formalisée dans l'établissement.

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

## RECOMMANDATIONS

1 Le comité des experts invite l'établissement à s'approprier véritablement le référentiel de compétences actuel que constitue le dossier pédagogique en mettant en place notamment une pédagogie appropriée, des dispositifs d'intégration interdisciplinaires, des outils d'évaluation de compétences attendues.

2 Le comité des experts est parfaitement conscient que l'établissement n'a pas de réel pouvoir de décision au niveau de la conception et de l'adaptation du dossier pédagogique. Cependant, il semble important de signaler qu'une révision du dossier pédagogique au niveau des organes décisionnels devrait être effectuée.

3 Il semble important de formaliser la fonction de coordinateur d'UF qui permettrait de développer la cohérence tant entre les UF qu'à l'intérieur de chaque UF.

4 Le comité des experts suggère de formaliser et de développer les accords institutionnels de direction à direction pour la négociation des places de stages.

5 Il suggère également d'impliquer davantage les acteurs de terrain dans les réflexions sur le programme en renforçant les réunions et la collaboration avec les partenaires. Dans une perspective d'amélioration de la qualité, des enquêtes auprès des employeurs, des ICAN<sup>2</sup> et des étudiants devraient être réalisées annuellement.

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

6 Le comité estime également que l'évaluation ne devrait plus être conçue par cours mais réfléchie par les différents enseignants pour former un tout cohérent, même si elle est composée de plusieurs épreuves. Il est important de mettre en place une plus grande formalisation de la coordination pour savoir qui donne quoi, quand et avec quelles finalités ? Le comité des experts recommande aux enseignants la mutualisation des ressources.

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

7 Le comité des experts recommande de renforcer les fondements scientifiques du programme en se fondant notamment sur les résultats de la recherche en science infirmière. Le comité invite également les enseignants à développer encore davantage une rigueur scientifique et des compétences méthodologiques en la matière permettant de former des professionnels de haut niveau capables d'exercer au mieux leur fonction et de mener en permanence une réflexion sur leur propre pratique et démarche.

8 Il suggère au CPSI de développer de nouvelles méthodes didactiques, en encourageant le *e-learning*, en utilisant une plateforme électronique interne pour déposer les notes de cours, de revoir le carnet de stage et d'utiliser un document type « portfolio », optimisant et rendant obligatoire certaines parties notamment celles qui concernent le suivi de l'étudiant et le processus d'autoévaluation.

9 Le comité des experts recommande au CPSI de se mettre en réseau avec les HE et de favoriser les échanges de bonnes pratiques entre les différents établissements d'enseignement de promotion sociale.

---

<sup>2</sup> Infirmier chargé de l'accompagnement des nouveaux

- 10 Il recommande également aux enseignants de prévoir la réactualisation de certains cours, en précisant systématiquement la bibliographie, en introduisant l'*Evidence Based Nursing* (EBN), ce qui permettrait de développer encore davantage une culture d'enseignement supérieur.

## CHAP 3 : La vie étudiante

---

### PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Le comité des experts constate que la structure des locaux est accueillante. La culture de l'établissement basée sur la convivialité facilite les échanges entre les différents acteurs de l'entité évaluée.
- 2 Le CPSI étant situé sur le site universitaire de Woluwé, les étudiants peuvent accéder aux infrastructures sportives et autres facilités étudiantes. Cette situation donne l'opportunité au CPSI de développer des mécanismes de coopération au niveau des ressources didactiques, informatiques, etc.
- 3 Le comité des experts souligne l'existence d'un climat d'entraide qui permet aux étudiants de trouver les ressources adaptées dans un parcours de formation fortement personnalisé et individualisé eu égard à leurs contraintes professionnelles et familiales.
- 4 Par ailleurs, les échanges informels et la communication orale sont développés dans une atmosphère conviviale, ce qui favorise la fluidité de l'information.

### PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Au niveau de la bibliothèque, le comité des experts souligne des horaires d'ouverture peu adaptés et la faible présence d'ouvrages à caractère scientifique à disposition des étudiants.
- 2 Le comité des experts estiment que les laboratoires de pratiques existants et les matériaux pédagogiques sont insuffisants et ne sont pas en adéquation avec les besoins des étudiants.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Ainsi, même si les étudiants sont des adultes avec une pratique professionnelle reconnue, le CPSI devrait développer un réel dispositif expérimental (laboratoires de pratiques de différentes matières, matériaux actualisés, tuteurs sur place, etc.) pour un accompagnement efficace. Le comité des experts préconise le développement d'outils adaptés à l'apprentissage autonome des étudiants en accord avec une formation relevant du niveau 6 du Cadre européen.
- 2 Le comité des experts recommande de prévoir une adaptation des horaires d'ouverture de la bibliothèque pour répondre aux besoins et au profil des étudiants. Il recommande également de prévoir un libre accès aux laboratoires cliniques afin que les étudiants puissent s'entraîner et favoriser ainsi la transversalité entre cours de pratiques et cours théoriques.
- 3 Même si les étudiants ont une employabilité directe, le comité des experts estime que l'établissement devrait développer une politique d'insertion professionnelle. Il s'agit d'une dynamique à considérer pour un succès à long terme et en lien avec la formation tout au long de la vie.

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

## CHAP 4 : Les ressources

---

### PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Le comité des experts souligne la présence de matériel audiovisuel dans toutes les salles de classe.
- 2 Le comité des experts note également qu'il existe une politique d'accueil du nouvel enseignant, sans qu'elle soit formalisée.

### PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Le comité des experts a constaté que le ratio étudiant/professeur n'était pas suffisamment adéquat pour permettre un suivi pédagogique optimal des étudiants.
- 2 Le comité des experts souligne l'importance du nombre de vacataires dans tous les domaines à des taux d'activités faibles, ce qui peut générer de la dispersion et un travail en collaboration difficile.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 3 Par ailleurs, le recrutement des enseignants semble peu tenir compte de la pyramide des âges.
- 4 En ce qui concerne la formation continue, les enseignants affirment qu'il n'y a pas de budget prévu à cet effet. De plus, la formation continue ne fait l'objet d'aucun plan de formation adapté à l'activité de l'établissement.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)

### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts préconise le renforcement d'une politique d'engagement et de formation continue du corps enseignant. Par ailleurs, il souligne l'importance de créer un noyau professoral à temps plein afin d'éviter l'épuisement professionnel des personnels et favoriser la coordination interne du programme.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 2 Le comité des experts recommande à la direction de définir des priorités en lien avec le plan de formation et de développer les partenariats ainsi que le partage des ressources à proximité (infrastructures, hôpitaux, autres établissements EPS, hautes écoles, universités, etc.)
- 3 Le comité des experts préconise de renforcer les accès informatiques et de doter l'établissement d'un centre de documentation performant ainsi que d'une plateforme numérique.

## CHAP 5 : L'entité dans son contexte

---

### PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 La prise en compte de la spécificité de la population estudiantine du CPSI est une valeur forte de l'établissement. Les besoins des étudiants tendent à être satisfaits dans toute la mesure du possible. L'investissement des enseignants et du personnel est remarquable.
- 2 Le souci d'offrir des stages permettant une immersion des étudiants dans la pratique est constant.

### PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Les enjeux du processus de Bologne, le positionnement des formations offertes dans l'enseignement supérieur et leur reconnaissance ne sont que partiellement appréhendés. Le contexte extérieur doit encore faire l'objet d'une analyse plus approfondie.
- 2 L'insuffisance d'un esprit de recherche et d'ouverture à l'international ne permet pas à l'enseignement offert d'être fondé et mis à jour à partir de critères scientifiques reconnus internationalement.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)

### RECOMMANDATIONS

Le comité des experts recommande au CPSI d'étayer sa démarche qualité sur les *Best practices* du processus de Bologne et les critères de reconnaissance de l'enseignement supérieur. Cette référence devrait permettre au CPSI de se situer dans un contexte plus large et plus ouvert, permettant ainsi de négocier des ressources nouvelles et de développer des stratégies de changement pertinentes. Le comité des experts invite le CPSI à participer à des réseaux de démarches scientifiques.

## CHAP 6 : Analyse et plan d'action stratégiques

---

### OPPORTUNITÉS

- 1 La pénurie d'infirmières actuelle permet à l'établissement de répondre à un réel besoin de ressources dans le champ de la santé.
- 2 La formation organisée en journée s'inscrit dans une dynamique de formation tout au long de la vie pouvant permettre de cumuler études et emploi. La diversité étudiante au sein de la formation constitue une richesse.
- 3 L'existence du système de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) peut également être considérée comme une opportunité.
- 4 La « passerelle » permet une ouverture vers une meilleure insertion professionnelle. Elle permet aux diplômés d'accéder aux différentes spécialisations de la formation.

### RISQUES

- 1 Le peu d'autonomie par rapport aux organes décisionnels qui engendre une inertie dans un processus de changement et d'actualisation ; la lourdeur liée aux adaptations du dossier pédagogique par rapport à l'évolution du terrain.
- 2 Le changement de profil des étudiants, leur nombre, les contraintes de terrain et la législation européenne.
- 3 L'absence de politique de recherche formalisée ne permettant pas à terme de garantir les fondements scientifiques au programme et aux enseignants d'acquérir les compétences requises dans l'enseignement supérieur.

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

### CONCLUSION

Le comité des experts recommande aux acteurs de l'entité évaluée de profiter des potentialités de la culture de l'établissement existante. Les actions prioritaires doivent viser à :

- renforcer l'offre de stage en se référant à un concept de partenariat avec les institutions et en initiant un programme de fidélisation des institutions
- intégrer et mettre en œuvre la VAE, les ECTS permettant de quantifier et répartir au mieux la charge de travail des étudiants et sa répartition entre les années du cursus
- augmenter la cohérence du programme pédagogique en favorisant la coordination des enseignements
- développer une politique d'engagement et de formation du corps enseignant leur permettant de renforcer les fondements scientifiques du programme et de promouvoir des didactiques adaptées à la formation professionnalisante.

Le CPSI comme organisation apprenante a besoin de mettre l'étudiant au centre d'une réflexion sur l'apprentissage et le soin en considérant que son développement scientifique se fait au fur et à mesure de sa responsabilité et avec la participation active et engagée de tous les enseignants de l'établissement.

## EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Démarche qualité : démarche participation, qualité réflexive du rapport d'autoévaluation, mise en place de projets prioritaires</li> <li>→ Programme conçu dans le respect de l'organigramme de la section</li> <li>→ Stages : planification tenant compte des desideratas, souplesse organisationnelle</li> <li>→ Atout : structuration modulaire, pédagogie par compétences</li> <li>→ Volonté de guidance des enseignants</li> <li>→ Volonté du corps enseignant de travailler en cohérence et en concertation</li> <li>→ Locaux accueillants et conviviaux</li> <li>→ Présence de matériel audiovisuel dans toutes les salles de classe</li> <li>→ Valeur forte : prise en compte de la spécificité de la population estudiantine</li> <li>→ Remarquable investissement des enseignants et du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Manque de formalisation et de vision de la gestion de la qualité à court, moyen et long termes</li> <li>→ Référentiel de compétences pas véritablement intégré sur le terrain</li> <li>→ Absence de politique d'aide et d'accompagnement pour les étudiants en difficulté</li> <li>→ EI ne développant pas de compétences liées à la démarche scientifique</li> <li>→ Stages : encadrement insuffisant, manque de suivi, durée trop courte, difficultés d'obtenir des places de stage dans les services spécialisés</li> <li>→ Non-utilisation du dispositif VAE</li> <li>→ Bibliothèque : horaires peu adaptés et faible présence d'ouvrages scientifiques</li> <li>→ Manque de laboratoires de pratique et de matériel pédagogique</li> <li>→ Ratio étudiant/professeur pas suffisamment adéquat pour permettre un suivi pédagogique optimal</li> <li>→ Absence de budget pour la formation continue</li> </ul>

Opportunités et risques
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Opportunité : pénurie d'infirmière</li> <li>→ Opportunité : formation s'inscrivant dans une dynamique de formation tout au long de la vie</li> <li>→ Risque : peu d'autonomie par rapport aux organes décisionnels</li> <li>→ Risque : absence de politique de recherche formalisée</li> </ul>

Recommandations
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Démarche qualité : formaliser les responsabilités de chacun, établir un plan d'assurance qualité à long terme, continuer la priorisation des actions et développer des outils de suivi et évaluer l'efficacité des actions entreprises</li> <li>→ S'approprier véritablement le référentiel de compétences actuel en mettant en place notamment une pédagogie appropriée, des dispositifs d'intégration interdisciplinaires, des outils d'évaluation de compétences attendues</li> <li>→ Impliquer davantage les acteurs de terrain dans les réflexions sur le programme</li> <li>→ Mettre en place une plus grande formalisation de la coordination de section</li> <li>→ Renforcer les fondements scientifiques du programme en se fondant notamment sur les résultats de la recherche en science infirmière</li> <li>→ Développer de nouvelles méthodes didactiques</li> <li>→ Prévoir la réactualisation de certains cours, en précisant systématiquement la bibliographie, en introduisant l'EBN</li> <li>→ Renforcer la politique d'engagement et de formation continue du corps enseignant</li> <li>→ Renforcer les accès informatiques et doter l'institution d'un centre de documentation performant ainsi que d'une plateforme numérique</li> </ul>



Evaluation 2010-2011 des cursus  
Bachelier en Soins infirmiers (BSI)

Bachelier en Soins infirmiers  
pour les titulaires d'un brevet  
d'infirmier hospitalier (PBSI –  
Passerelle)

### Droit de réponse de l'établissement évalué

*Commentaire général éventuel :*

De manière globale, nous relevons cinq forces transversales relevant de l'exercice d'évaluation des parcours BSI et PBSI en 2010 :

- Le **climat dynamique et positif** de l'exercice d'autoévaluation interne, s'enrichissant progressivement d'outils qualités (tels que le CAF ou ceux créés par la Promotion Sociale) ;
- « **L'enthousiasme et le professionnalisme** » et « **la qualité réflexive du rapport d'auto-évaluation** » relevés par le comité d'experts lors de l'évaluation externe (p. 2 et 3 du rapport préliminaire) ;
- L'opportunité de pouvoir s'appuyer sur les observations externes pour enrichir la **dynamique d'amélioration continue** de l'institution ;
- Le fait que le questionnement critique des experts « découvrant et s'enrichissant au contact des pratiques et des réflexions » (p. 2 du rapport préliminaire) de l'enseignement de Promotion Sociale, renforce la **prise en compte des spécificités du public adulte** du CPSI ;
- L'encouragement d'un **pilotage stratégique participatif**, non standard dans l'exécution du dispositif pédagogique, tant celui-ci n'a de sens qu'en tant que pratiques ouvertes sur son contexte et nourries de valeurs.

Nous nous réjouissons également que cette évaluation permette de formaliser l'intérêt et l'apport incontestable de notre type d'enseignement pour la société, dont nous pouvons maintenant chiffrer l'impact : 10% de la population BSI et 100% de la population PBSI sont formés en Promotion Sociale (cf. p.24 du REI\*).

---

\* REI : Rapport d'Evaluation Interne

P. 1

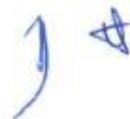
P.	Chap.	Point	Observations de fond
2		Intro	<p>En ce qui concerne la « <b>fonction de recherche</b> » dans le cadre de la formation de Bachelier en soins infirmiers, il est à rappeler, qu'en Belgique, nos étudiants ne sont pas autorisés à mener une recherche clinique en tant que telle auprès du patient (loi du 7 mai 2004). Par ailleurs, cette fonction ne peut être identifiée comme pratique quotidienne de l'infirmière, mais bien comme base indispensable au <b>jugement clinique et à une pratique réflexive</b>.</p> <p>A ce titre, et comme le profil professionnel le prévoit, les étudiants sont effectivement entraînés à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « des <b>acteurs directs participants</b> à la réalisation de travaux de recherche clinique et/ou théorique » ; les étudiants sont amenés à <b>participer</b> (sur les lieux de stage principalement) à la réalisation de protocoles, etc. ;</li> <li>• « des <b>récepteurs, lecteurs de résultats de travaux de recherche ...</b> » ; il s'agit d'une compétence qui est abordée avec eux dès le début (premier niveau, unité de formation (UF 2) et développée au travers d'une série d'unités de formation tout au long du parcours et dont les capacités attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>définir la recherche scientifique</b> et plus particulièrement la recherche en soins infirmiers comme démarche de pensée ayant une identité et des objectifs propres (BSI UF2 et PBSI UF5) ;</li> <li>- <b>décrire les étapes d'une recherche</b> en soins infirmiers ainsi que les outils méthodologiques qui en garantissent la rigueur, la fiabilité et la validité. (BSI UF2 et PBSI UF5) ;</li> <li>- <b>réaliser une recherche bibliographique</b> autour des 4 concepts de base de la recherche en soins infirmiers (BSI UF8) ;</li> <li>- <b>consulter de manière critique la littérature professionnelle</b> en vue de se constituer une bibliographie utilisable lors d'un travail de recherche (PBSI UF5) ;</li> <li>- <b>mener une recherche bibliographique</b> sur un sujet professionnel en utilisant les règles méthodologiques notamment pour la présentation des sources, la constitution de fiches, le classement des informations (PBSI UF5) ;</li> <li>- ...</li> </ul> </li> </ul>
3	1	A1	La démarche qualité est amorcée en Promotion Sociale et au CPSI ; une série d'outils ont été formalisés et diffusés auprès des directions d'institutions de Promotion Sociale. En ce qui nous concerne, une des avancées notables est l'engagement d'un coordonateur qualité dès septembre 2011.
4	1	R 3	En Promotion Sociale, le principal organe décisionnel est le Conseil des Etudes. De par la définition de ses fonctions, il n'est actuellement pas prévu d'y introduire la présence et/ou la participation des étudiants mais la réflexion est en cours. En revanche, ceux-ci participent à des instances de consultation informelles, plus facilement conciliables avec la disponibilité de notre public adulte (combinaison vie scolaire / familiale / professionnelle / sociale lourde à gérer), lesquels préfèrent intervenir de manière ponctuelle plutôt que dans le cadre d'un « mandat » de représentation.

P. 2

P.	Chap.	Point	Observations de fond
			<p>Nous encourageons nos étudiants à la participation, tout en respectant leur rythme scolaire, familial et professionnel.</p> <p>Nous avons, par exemple, eu l'occasion de travailler étroitement et de manière régulière avec certains de nos délégués lors de l'analyse CAF et de la rédaction du rapport interne.</p> <p>Notre projet consiste à formaliser l'existence d'un tel Comité de pilotage (incluant des étudiants). Il pourra être élargi en fonction des objectifs et des missions qui lui seront assignés. Ce point est à mettre en relation avec la recommandation 1, p.4 qui préconise la formalisation des responsabilités de chacun concernant la gestion de la qualité. En effet, ce sera une des premières missions du Comité de pilotage.</p>
5		A3	<p>L'enseignement de Promotion Sociale s'adresse à un public hétérogène, se donne pour mission de l'accompagner de manière individuelle et de concourir à son épanouissement, selon une organisation visant avant tout la réalisation du projet de l'étudiant. Il est donc <b>davantage axé sur les « Learning outcomes » plutôt que sur la normalisation du parcours, visant l'intégration professionnelle rapide</b> de l'étudiant.</p> <p>Dès lors, si l'on peut dire que certains parcours (différenciés notamment par le rythme et/ou l'organisation modulaire souhaitée et suivie par l'étudiant), peuvent être considérés comme une limite du fonctionnement du système « modulaire », nous insistons sur le fait que celui-ci présente, de manière plus fréquente, le grand avantage de <b>permettre aux étudiants d'être acteurs de leur formation</b> en régulant leur parcours « sous contraintes », mais en permettant à chacun de finaliser son projet.</p> <p>Parfois la « dérive » amène une situation d'incohérence (comme l'illustre l'accomplissement de stages avant la théorie) qui se manifeste lorsque les étudiants font le choix de suivre certaines unités de formation pour des raisons qui leurs semblent prioritaires et ce, en dépit des avertissements et des conseils de l'équipe administrative et pédagogique. Si cette dérive est parfois observée, c'est <b>uniquement dans le parcours BSI</b> (lequel, plus long, peut parfois susciter l'envie de « gagner du temps »), et elle fait l'objet de toute notre attention (cf. p.11 du REI). Pour y remédier et aiguiller les choix étudiants de la façon la plus avisée qui soit, nous avons demandé la révision du dossier pédagogique actuel (cf. p.12 du REI).</p> <p>En outre, dans l'attente de cette révision, l'équipe pédagogique a réfléchi à des alternatives et a décidé d'activer un projet « pilote » dès la rentrée 2011. Celui-ci vise le développement de la capacité des étudiants à faire des liens et à mobiliser des ressources (UF9) pour travailler la compétence de prise en charge globale d'un patient (cf. p.12 du REI).</p>
6		A7	<p>Ainsi, si nous avons comme préoccupation d'éviter que certains choix (de certains étudiants seulement) se transforment en difficulté de parcours plutôt qu'en élément facilitant (cf. p.4 du REI), il nous semble toutefois capital de continuer à valoriser, sans l'altérer, la <b>plus-value offerte par le système modulaire</b>. Il est gage, non seulement d'encouragement à l'inscription d'un public adulte dans un programme d'étude mais également de qualité professionnelle pour l'étudiant sortant.</p>

*Handwritten marks: a blue checkmark and a blue cross.*

P.	Chap.	Point	Observations de fond
6	2	A5	<p>Comme décrit dans notre rapport interne (cf. p. 28 du REI), le <b>taux important d'échec à l'UF8</b> est lié au fait qu'il s'agit d'une unité particulièrement difficile, puisqu' elle peut être considérée comme l'unité fondamentale d'apprentissage des démarches en soins infirmiers.</p> <p>D'ailleurs, remarquons que ces <b>taux sont tout à fait équivalents</b> à ceux observés dans les autres institutions de Promotion Sociale.</p> <p>Ces taux d'échecs sont observés et analysés chaque année et il apparaît que de multiples facteurs interviennent. Parmi ceux-ci, il faut noter que <b>cette unité questionne</b> réellement l'étudiant quant à son choix d'orientation et ses ressources pour le projet visé. C'est souvent le moment de faire le bilan et l'effort demandé peut, dès lors, être considéré comme trop important.</p> <p>Nous sommes très attentifs à cette préoccupation pédagogique. En l'occurrence, des projets <b>de réorganisation de cette UF8 ont été activés en lien avec les stages</b> (cf. p. 20 du REI) et un projet « pilote » en lien avec l'UF9 sera activé en septembre 2011.</p>
6	2	A6	<p>S'il est vrai que le système de financement global (dotation) nous oblige à travailler par « unité » plutôt que par « cours », cela n'empêche pas de laisser libre cours aux propositions visant l'accompagnement des étudiants en difficulté comme, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• activer des <b>unités dites de « guidance »</b> ; lesquelles sont d'ailleurs identifiées comme des forces au CPSI par les étudiants les ayant fréquentées (cf. CAF et REI p. 21) ;</li> <li>• utiliser les « <b>parts d'autonomie</b> » ; au sein de chaque UF, la partie « autonomie » offre la latitude d'ajuster les cours selon les groupes ou selon les demandes exprimées par l'équipe pédagogique lors des réunions de coordination ;</li> <li>• dégager des <b>ressources internes</b> (maîtres de stage, chef d'atelier, sous-direction, ...) ; des midis pédagogiques « libres » sont organisés à la demande d'étudiants et/ou suite à l'observation de difficultés relevées par des enseignants ou par la sous-direction, des séances de remédiations sont proposées par le chef d'atelier, ... ;</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Poursuivant cet objectif, une réorganisation de l'horaire a été activée pour permettre la rencontre et l'échange entre étudiants de même section (cf. p. 20 du REI).</p>
6	2	A8	<p>S'il est regrettable en effet que les étudiants audités « semblent peu sensibilisés » à la démarche scientifique de l'Epreuve Intégrée, nous insistons sur le fait que <b>cette démarche est pourtant travaillée dès la première année</b> (cf. REI p. 17), accompagnée de documents écrits et évaluée par un jury professionnel lors de la présentation de l'EI (cf. grille d'évaluation).</p> <p>Pour les BSI, l'étudiant est amené à développer progressivement le sens de la démarche scientifique (dans 6 des 23 unités prévues) à travers des capacités telles que :</p>



P.	Chap.	Point	Observations de fond
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>définir la recherche scientifique</b> et plus particulièrement la recherche en soins infirmiers comme démarche de pensée ayant une identité et des objectifs propres (UF2) ;</li> <li>- <b>décrire les étapes d'une recherche</b> en soins infirmiers ainsi que les outils méthodologiques qui en garantissent la rigueur, la fiabilité et la validité (UF2) ;</li> <li>- <b>reformuler les différentes étapes d'une démarche de recherche</b> à partir d'un article de recherche en soins infirmiers (UF5) ;</li> <li>- <b>poser une problématique de soins infirmiers</b> et une question problème, à partir d'un récit d'une situation interpellante (UF8) ;</li> <li>- <b>réaliser une recherche bibliographique</b> autour des quatre concepts de base de la recherche en soins infirmiers (UF8) ;</li> <li>- <b>engager une réflexion pertinente</b>, ciblée à partir d'une problématique de terrain spécifique aux soins infirmiers (UF13) ;</li> <li>- <b>élaborer son projet de travail de fin d'études</b> à partir de cette problématique infirmière et de la réflexion engagée dans une démarche de recherche en soins infirmiers (UF13) ;</li> <li>- <b>développer une problématique de soins infirmiers</b> à partir de la situation interpellante et du projet validé en UF13 (UF14).</li> </ul> <p>Pour les PBSI, une unité (sur 13) est entièrement consacrée à l'initiation à la recherche (UF5, 62 périodes). Les capacités travaillées avec les étudiants y sont de/d' :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>définir la recherche scientifique</b> et plus particulièrement la recherche en soins infirmiers comme démarche de pensée ayant une identité et des objectifs propres ;</li> <li>- <b>identifier et de décrire les étapes d'une recherche</b> en soins infirmiers ainsi que les outils méthodologiques qui en garantissent la rigueur, la fiabilité et la validité ;</li> <li>- <b>appliquer les caractéristiques, principes et exigences</b> de la recherche scientifique aux spécificités de la recherche en soins infirmiers ;</li> <li>- <b>consulter de manière critique la littérature professionnelle</b> en vue de se constituer une bibliographie utilisable lors d'un travail de recherche ;</li> <li>- <b>mener une recherche bibliographique</b> sur un sujet professionnel en utilisant les <b>règles méthodologiques</b> notamment pour la présentation des sources, la constitution de fiches, le classement des informations.</li> </ul> <p>Pour chaque section, en fin de formation et au travers d'un travail de recherche personnel, l'étudiant BSI prouvera qu'il est capable, de manière autonome et dans le respect des textes législatifs précisant la définition de la fonction infirmière et les conditions de collation du diplôme de Bachelier en soins infirmiers, de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>consolider la démarche de recherche</b> en soins infirmiers</li> <li>- <b>poser une réflexion et d'échanger</b> à propos des étapes de la démarche de recherche en soins infirmiers</li> </ul>

P.	Chap.	Point	Observations de fond
			<p>Ce travail est évalué par un jury de minimum 5 personnes qui propose, dès lors, un <b>regard croisé entre les professionnels de terrain</b> (au moins 2 personnes extérieures à l'institution) <b>et les professionnels de l'enseignement</b> (au moins 2 chargés de cours de la section).</p> <p>La constitution même de ce jury d'Epreuve Intégrée nous offre les <b>garanties de la validité scientifique des travaux sortants</b>.</p> <p>Néanmoins, force est de constater que ce premier exercice s'avère difficile pour de nombreux étudiants qui pointent notamment le fait de ne pas rencontrer sur le terrain (lors des stages ou sur leur propre lieu de travail) suffisamment de professionnels pour leur montrer l'exemple et encourager l'inscription de la recherche scientifique comme fondement de leurs pratiques quotidiennes. Nous devons donc persévérer dans le souci constant de donner du sens à cette compétence, particulièrement avec notre type de public qui, en grande majorité, s'inscrit déjà dans des habitudes professionnelles ancrées par l'observation des pratiques.</p>
6	2	A9	<p>La <b>difficulté d'obtenir des places de stages</b>, particulièrement dans les services spécialisés, est une <b>réalité partagée par quasi toutes les écoles de soins infirmiers en communauté française</b>. Elle s'avère être une difficulté pour les formations de base en soins infirmiers. En effet, l'évolution économique guidant les hôpitaux vers la rationalisation des moyens et une diminution du délai d'hospitalisation limite en soi la possibilité qu'ont les institutions d'accueillir des étudiants. Les places sont dès lors réservées aux étudiants en phase de spécialisation.</p> <p>Cette difficulté n'est pas spécifique à la Promotion Sociale (ni au CPSI). Nous tentons de réduire l'impact de cette difficulté en défendant une <b>facilitation « législative »</b> telle qu'amendée politiquement dans le cadre des HE (cf. p. 60 du REI).</p> <p>Par ailleurs, si l'on ne peut nier, au travers de nos contacts et rencontres avec les partenaires hospitaliers, que certains professionnels de terrain ont encore une image « désuète » de la Promotion Sociale, l'enquête de satisfaction que nous avons réalisée auprès des responsables hospitaliers (cf. p. 19 REI) montre qu'aujourd'hui il n'y a <b>aucune distinction en ce qui concerne l'engagement d'un infirmier</b>, qu'il sorte de Promotion Sociale ou non. Nous nous en réjouissons d'autant plus que l'enquête démontre également que les étudiants du CPSI se distinguent plutôt de par leur expérience personnelle et professionnelle, leur motivation et leur maturité.</p>
6	2	A10	<p>Nous partageons le souhait légitime des étudiants d'être toujours « plus » encadrés (particulièrement s'agissant de notre public habitué à être considéré pour ses besoins individuels). Toutefois, il faut rappeler que les <b>taux d'encadrement sont définis par la Communauté française, identiques</b> dans toutes les écoles de Promotion Sociale et similaires à ceux des Hautes Ecoles.</p> <p>En outre, cette situation est également renforcée par le <b>manque de personnel infirmier sur le terrain</b>, qui rend l'encadrement professionnel difficile à de nombreux endroits.</p>

P.	Chap.	Point	Observations de fond
			C'est pourquoi, dans la gestion des périodes d'encadrement qui nous sont accordées, nous tentons d'être proactifs face à cette réalité en détectant rapidement les étudiants qui sont en difficulté pour les accompagner d'avantage, et ce, en dépit du coût élevé de la gestion des stages BSI qui oblige la recherche de solutions créatives, réalistes et viables pour l'institution.
6	2	A11	<p>S'il est vrai que certains stages sont « morcelés », il s'agit là d'une <b>réponse de l'institution à une demande formulée</b> par certains étudiants. En effet, dans notre système, si la durée des stages est normalisée pour tous, la souplesse de celui-ci présente l'avantage de pouvoir, néanmoins, répondre à la nécessité, pour certains étudiants, d'étaler les stages selon leurs besoins professionnels et familiaux.</p> <p>Ceci est d'autant plus important à prendre en compte que la « <b>facilité organisationnelle</b> » est le <b>premier point évoqué par les étudiants dans leur perception de la qualité</b> et de l'attractivité de l'école (cf. p. 56 REI).</p>
6	2	A13	<p>Un dispositif similaire à la VAE, « <b>la valorisation des capacités acquises</b> », est <b>activé depuis longtemps au CPSI</b>. En effet, celui-ci fait statutairement partie du rôle du conseil des études (art 51 du décret de 1991 sur l'organisation de l'EPS), reste bien évidemment <b>d'application depuis l'intégration de la Promotion Sociale dans l'enseignement supérieur</b> (cf. décret 14 novembre 2008) et s'applique selon l'art 8 du décret Promotion Sociale).</p> <p>Comme la VAE, ce dispositif offre de réelles opportunités et facilités d'accès pour certains étudiants, même si la législation à l'admission demeure stricte dans le cursus BSI.</p> <p>L'implémentation d'une structure VAE en Promotion Sociale apparaît donc redondante avec le système existant mais également peu réaliste en termes de financement.</p>
6	2	A14	<p>S'il est vrai que quelques enseignants organisent une évaluation de leur enseignement au terme de leurs cours, cette initiative <b>se surajoute à une évaluation systématique et formalisée annuellement dans l'établissement</b> (cf. p.18 REI). Il faut donc ainsi comprendre le fait que chaque enseignant (surtout lorsque le nombre d'heures de cours est minime) n'investisse pas obligatoirement dans un processus individuel surajouté.</p> <p>Ces diverses évaluations servent de base au moins à trois processus qualité distincts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les entretiens professionnels du corps enseignant menés par la direction ;</li> <li>- les réunions de coordination des équipes pédagogiques animées par la sous-direction ;</li> <li>- la réflexion de management de l'équipe de direction en vue de développer la « qualité » institutionnelle.</li> </ul>
7	2	R5	<b>Rappelons que les partenariats institutionnels, l'implication et la collaboration ont été pointés lors des différentes enquêtes et de l'analyse CAF comme l'une des grandes forces institutionnelles du CPSI</b> (cf. chapitre 6 du REI).

P.	Chap.	Point	Observations de fond
			<p>Les ICAN (Infirmier Chargé de l'Accueil des Nouveaux engagés) sont nos partenaires privilégiés avec lesquels les contacts sont réguliers et les bilans sont annuels ; ils sont notre porte d'entrée vers les employeurs (et les institutions hospitalières) et nos meilleurs relais quant aux besoins et attentes du terrain.</p> <p>Toutefois, dans le cadre de notre politique de développement, nous souhaitons encore développer des partenariats ciblés avec d'autres écoles (cf. p. 62 du REI).</p>
7	2	R6	<p><b>La culture</b> des évaluations regroupées par unité de formation (unité de sens en Promotion Sociale) est guidée par les dossiers pédagogiques en Promotion Sociale sous le chapitre « capacités terminales attendues ». Elle se dissocie effectivement des pratiques antérieures d'évaluation par cours, ce qui n'est pas toujours facilement applicable par certains formateurs, notamment dans le cadre de certaines unités plus « classiques » (sciences biomédicales, droit, etc). Néanmoins, un <b>important travail est en cours de développement</b> dans l'institution depuis quelques années et plusieurs unités de formation sont déjà évaluées dans cette logique coordonnée autour des compétences et capacités attendues.</p> <p><b>Nous avons créé un document formalisant la coordination des capacités visées dans chaque section</b> (présenté au comité d'experts lors de la visite), document qui est revu chaque année lors de la réunion de <b>coordination de début d'année</b> et qui permet d'identifier formellement quel chargé de cours se charge de l'enseignement et de l'évaluation des capacités énoncées dans chaque unité.</p> <p>De plus, le développement de cette culture nous a amenés, grâce à un groupe de travail spécialement constitué à cet effet (coordination des chargés de cours), à revisiter nos grilles de délibération et nous avons aujourd'hui supprimé la logique d'évaluation par points et par moyenne pour faire place à une logique d'évaluation par capacités et degrés de maîtrise.</p> <p>Ce point est donc intégré en ce qui concerne le fond de la question, même si nous continuons à travailler au développement d'une culture partagée sur ce point.</p>
8	3	R 3	<p>Notre public présente notamment cette spécificité d'avoir généralement un projet professionnel assez clair dès le début de la formation. La maturité, liée à l'âge, l'expérience antérieure ou la maturation de leur projet conduit tout naturellement nos étudiants à s'intégrer immédiatement dans le circuit du travail (cf. enquête p. 31 du REI) ; qualités qui sont d'ailleurs pointées par les employeurs comme critères favorisant leur employabilité (cf. enquête p. 19 du REI).</p> <p>De surcroît, nos étudiants sont le plus souvent engagés avant la fin de leur parcours, ce qui ne justifie pas le dégagement de moyens prioritaires à consacrer au développement d'une politique d'insertion professionnelle.</p>
9	4	A 2 / R 1	<p>Même si nous nous accordons sur le fait que la présence de chargés de cours à temps plein serait certes facilitante au niveau organisationnel, <b>le taux d'activités faible de nos vacataires est un choix d'école réfléchi</b>. En effet, nous privilégions l'apport d'experts « pointus » (encore partiellement sur le terrain) plutôt que l'apport de « généralistes » (déconnectés du terrain) ; ce qui constitue à nos yeux une <b>richesse indéniable dans le cadre d'une formation professionnalisante qui évolue rapidement</b>.</p>

P.	Chap.	Point	Observations de fond
11	6	R 3	<p>Ce point est à considérer en parallèle avec le chapitre 6, p11, risque 3.</p> <p>En effet, une des forces de notre institution est de pouvoir compter sur l'enseignement de l'expertise de nombreux acteurs encore sur le terrain. Situation qui, dès lors, <b>garantit l'accès aux informations scientifiques de manière courante mais démontre également d'une expertise pratique actualisée.</b></p> <p>Nous ne partageons donc pas l'identification de ce risque dans notre structure actuelle car remplacer ces experts par des chargés de cours à temps plein nous conduirait inéluctablement vers une situation où les pratiques et enseignements seraient vite dépassés et où il serait d'autant plus coûteux pour l'institution de maintenir ces personnes à niveau.</p>
9	4	A 4	<p>En Promotion Sociale, il existe un budget en ce qui concerne la Formation en Cours de Carrière (FCC, cf. p.39 du REI), lequel est consacré au développement professionnel des impliqués. En début d'année, chaque institution peut proposer des projets de formation. L'enveloppe globale est répartie entre les différentes institutions de formation en fonction de critères préétablis (impact supposé de la formation, etc.).</p> <p>Par ailleurs, les chargés de cours (sur base des entretiens professionnels annuels) peuvent introduire personnellement des demandes de formation qui peuvent être prises en charge totalement ou partiellement par le CPSI. Là aussi des critères de choix ont été établis et communiqués aux chargés de cours (apports pour le CPSI, modalités de transfert des acquis de l'apprentissage au sein des cours, etc.).</p> <p>Ce point doit être mis en étroite relation avec le point ci-dessous (Recommandations 1, p9, chapitre 4).</p>
9	4	R 1	<p>La politique d'engagement des chargés de cours est en développement au CPSI depuis l'arrivée de la nouvelle direction (en 2009). Soutenue par le Conseil d'Administration, celle-ci a affiné les <b>critères de sélection</b> en mettant en évidence certaines compétences attendues.</p> <p>Ceux-ci sont communiqués aux chargés de cours en place ainsi qu'aux nouveaux engagés ; relevons les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• posséder une <b>spécialisation ou une formation complémentaire actualisée</b> ;</li> <li>• avoir une <b>expérience significative de terrain</b> ;</li> <li>• être soucieux de développer une <b>pédagogie d'adultes</b>, à savoir : aider l'apprenant à prendre conscience de son besoin d'apprendre, favoriser l'autonomie de l'étudiant ; amorcer un processus d'investigation qui soit tant un échange qu'une transmission de connaissances, faire une place à l'expérience de l'apprenant envisagée comme constructive de l'identité, proposer un enseignement qui s'articule autour de situations réelles.</li> <li>• mettre en œuvre un <b>système d'évaluation par capacités</b> ;</li> <li>• être soucieux de <b>structurer</b> leur action de formation ;</li> <li>• <b>évaluer</b> leur action de formation ;</li> <li>• instaurer une <b>relation pédagogique facilitatrice</b> de l'apprentissage.</li> </ul>

P.	Chap.	Point	Observations de fond
10	5	A2	<p>Ce point est à mettre en parallèle avec la remarque introductive (p. 2) et avec le point d'amélioration 8 du chapitre 2 (p. 5).</p> <p>Comme évoqué précédemment, nous nous accordons sur le fait que <b>l'esprit de recherche se doit d'être développé autant à l'école que sur le terrain institutionnel des BSI.</b></p> <p>C'est ainsi que les étudiants du CPSI sont sensibilisés et formés dès le premier niveau (comme décrit dans le dossier pédagogique) vers la production d'un travail de recherche personnel (EI), lequel permet à un <b>jury de professionnels d'estimer la qualité de la réflexion professionnelle et la rigueur de la démarche scientifique suivie.</b></p> <p>Dès lors, si l'étudiant n'est clairement pas un « meneur » de recherche dans le sens strict du terme (cf. la loi du 7 mai 2004), celui-ci est <b>formé pour être capable de participer à des travaux de recherche et lire les résultats de travaux de recherche, conformément au profil professionnel</b> (repris en p. 2 du REI).</p> <p>Le fait que les Bacheliers en soins infirmiers ne pratiquent pas la recherche de manière régulière ne signifie donc pas qu'ils n'y soient pas formés de la même manière que pour l'ouverture à l'international (beaucoup sont des étrangers qui sont ouverts à ce point). Le manque d'objectivation de ces points ne présage pas du développement futur de nos étudiants.</p> <p>L'ensemble du corps professoral et l'équipe de direction encouragent et stimulent les étudiants dans le développement de leur capacité à exercer leur <b>autonomie</b>, leur <b>réflexivité</b> et leur goût d'<b>évoluer</b> au rythme des avancées scientifiques.</p>

Nom et signature de la Directrice



Fabienne VRANCKX

Nom et signature de la coordonnatrice



Christiane CAMPI

P. 10

