

**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 SYNTHESE  
Institut Provincial Supérieur des Sciences Sociales  
et Pédagogiques de Promotion Sociale de Charleroi (IPSMa)**

Comité des experts :  
M. Jean-François NEGRI, président.  
Mme Sandrine BALON, Mme Dominique GAINVORSTE,  
Mme Maria Arminda DA SILVA MENDES CARNEIRA DA COSTA,  
M. Patrick HAEGEMAN et M. André VYT, 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 à l'Institut Provincial Supérieur des Sciences Sociales et Pédagogiques de Promotion Sociale à Charleroi les 15, 16 et 17 novembre 2010. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du rapport d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue de leurs 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 coordonnatrice du processus d'autoévaluation, personnels académiques et scientifiques, personnels techniques et administratifs, étudiants et anciens étudiants ainsi que les partenaires. 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.

### **Présentation de l'institution**

L'Institut Provincial Supérieur des Sciences Sociales et Pédagogiques de Promotion Sociale (IPSMA) a été créé le 16 mars 1965 et fait partie du réseau CPEONS (Commission Permanente de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné). Les formations évaluées dans le cadre de la présente évaluation sont le bachelier en Soins infirmiers et le bachelier en Soins infirmiers pour les titulaires du brevet d'infirmier hospitalier (plus loin dénommé « passerelle »).

L'institution, afin de répondre aux exigences de l'AEQES, a initié une démarche qualité en 2008 et 2009.

#### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 Le comité des experts tient à souligner la qualité de la rédaction et la lisibilité du rapport d'autoévaluation. Une analyse synthétique et lucide des forces et des points à améliorer est élaborée. Des actions correctives sont proposées par la coordinatrice qualité.
- 2 Le comité des experts a également relevé la participation des étudiants à la vie de l'établissement notamment via le rôle de délégué de classe. Certaines suggestions formulées par les étudiants, comme l'insertion d'une part d'évaluation formative pour les stages, sont actées. Il existe par ailleurs une description écrite du rôle du délégué.

#### *PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION*

- 1 Le comité des experts n'a pas vu, tant dans le RAE qu'au cours de la visite, une stratégie claire en matière de démarche qualité à court, moyen et long termes.
- 2 L'évaluation des enseignements par les étudiants n'est pas systématique et le nombre de cours évalués est faible.
- 3 Le rôle de la coordonnatrice qualité ne semble pas pérennisé.
- 4 Malgré leur participation active à la vie de l'établissement, le comité des experts a constaté que les étudiants avaient été peu associés à la démarche qualité.

#### *RECOMMANDATIONS*

- 1 Le comité des experts encourage l'Institut à définir clairement sa vision de la démarche qualité pour les sections BSI et « passerelle » dans le but d'instaurer une réelle politique qualité.
- 2 Le comité des experts ne peut que recommander à l'Institut de définir un projet d'établissement en lien avec les grandes orientations du pouvoir organisateur et un plan stratégique en termes de qualité comprenant des objectifs, des actions et leur évaluation.
- 3 Le RAE devrait marquer le point de départ de la démarche qualité dans l'établissement. Cette démarche doit encore être construite selon une méthodologie validée. Le comité des experts insiste sur la nécessité de définir le rôle de la coordonnatrice qualité et de pérenniser sa fonction. Il recommande également de mettre en place un comité qualité qui soit investi d'une mission claire, d'impliquer chaque acteur dans la gestion de la qualité : enseignants, étudiants (par exemple, en exploitant davantage le système de délégués et en créant

des opportunités de concertation avec les étudiants), personnel technique, éducateur et administratif ainsi que des représentants de la profession.

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

- 4 Le comité des experts suggère d'entamer des actions et des projets, qui auront des résultats concrets déjà à court terme en :
- définissant une stratégie et des objectifs
  - élaborant un plan d'action et un système d'évaluation
  - suivant les actions mises en œuvre avec des indicateurs et des tableaux de bord
  - définissant un profil de fonction et une fiche de poste pour les répondants qualité.

Compte tenu du travail à fournir, il semble indispensable de dégager les ressources humaines nécessaires dédiées à la démarche qualité sur une base participative et de leur assurer une formation adéquate.

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

- 5 Le comité des experts recommande de poursuivre et d'amplifier le travail de réflexion réalisé à l'occasion de l'autoévaluation en hiérarchisant les solutions et actions déjà identifiées par les équipes et en les inscrivant dans un calendrier de mise en œuvre et de suivi.

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

- 6 Il recommande enfin de mettre en place un système d'évaluation systématique des programmes et des enseignements par les étudiants.

[\*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 comité des experts souligne une réelle expertise en matière de pédagogie adaptée aux adultes. Plusieurs approches sont offertes comme l'utilisation de l'expérience vécue par l'étudiant au sein de la formation, des lieux de paroles dédiés à recueillir les difficultés ou les interrogations, les ateliers de renforcements des connaissances. Tout est mis en œuvre pour faciliter le parcours de l'étudiant d'une manière individualisée et, de ce fait, pour donner le maximum de chances de réussite.
- 3 Le comité des experts a pu prendre connaissance de divers documents comme le carnet de stage, des fiches d'évaluation, un mémento à destination des étudiants et un guide pour le professeur encadrant le stage. Tous ces outils permettent d'optimiser les apprentissages en stage.
- 4 Le comité des experts note également une collaboration réelle entre les lieux de stage et l'Institut.
- 5 Les valeurs humaines sont au centre de la démarche et permettent aux futurs infirmiers d'intégrer progressivement et tout au long de leur cursus la dimension relationnelle nécessaire à l'exercice de ces professions.

### 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 Les modalités d'évaluation ne semblent pas orientées vers la mesure du développement des compétences. De plus, les critères et les méthodes d'évaluation ne sont pas uniformisés et tous partagés par le corps enseignant. Il manque une stratégie d'évaluation.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 3 Le comité des experts constate qu'il existe un manque de concertation et de coordination entre les professeurs des différentes unités de formation (UF) et au sein des UF elles-mêmes, cela pouvant engendrer des redondances dans les cours voire des contradictions.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 4 Le comité des experts note une grande variabilité dans la qualité des syllabi mis à sa disposition lors de la visite. Pour certains, la bibliographie et les contenus ne sont pas réactualisés. Il n'existe pas, par ailleurs, de procédure d'actualisation des syllabi formalisée au sein de l'établissement. De plus, la diffusion actuelle des syllabi ne semble pas être optimale du point de vue des étudiants.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 5 Le comité des experts souligne que la culture en sciences infirmières est peu développée au sein de l'Institut.

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

- 6 La recherche en soins infirmiers n'occupe pas une place principale dans le bachelier. Cependant, au regard de la profession, il est nécessaire que les futurs infirmiers puissent utiliser les résultats des différentes recherches, et puissent s'appuyer sur des guides de bonnes pratiques et sur des données probantes. Même si l'Institut induit cette approche à travers des enseignements sur la recherche, elle reste insuffisante.
- 7 Dans le domaine des épreuves intégrées (EI), le comité des experts regrette le peu de garanties méthodologiques qu'offrent les accompagnateurs. Par ailleurs, les rendez-vous d'encadrement semblent relativement courts.

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

- 8 Les cours sont nombreux et la charge de travail des étudiants très importante. L'évaluation de cette charge de travail par le système ECTS n'est pas totalement maîtrisée par le corps enseignant. Il n'existe pas pour tous les cours de fiches descriptives reprenant ce concept. Un manque de cohérence a été pointé quant à la répartition des ECTS et à la quantité d'ECTS attribuée aux matières enseignées. L'absence d'indicateurs pour mesurer la charge de travail en est probablement la cause.
- 9 Le comité des experts souligne divers points concernant les stages :
  - La mobilité demandée aux différents enseignants encadrant les stages peut constituer un problème pour l'objectivité de l'évaluation et pour la maîtrise complète de tous les services par les enseignants.
  - Il manque de critères formels d'évaluation.
  - Les objectifs des stages en fonction de la période d'étude sont flous.
  - L'encadrement en stage n'est pas toujours suffisant par manque de professeurs.
  - Les évaluations faites par les institutions de soins ne sont pas toujours uniformisées et peuvent engendrer un manque de points de repères pour les étudiants (niveau d'exigences différent en fonction du lieu de stage).

### [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 recommande de formaliser les réunions pédagogiques afin de définir plus précisément les contenus, l'évaluation et les méthodes pédagogiques. Il conseille également de formaliser la coordination des UF en désignant un responsable d'UF, de compléter, d'actualiser et de publier les fiches descriptives d'UF en prévoyant une procédure de validation scientifique des contenus.

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

- 3 Le comité des experts recommande de définir des critères de qualité pour les supports de cours (révision systématique, bibliographie récente, etc.), de repenser la distribution des syllabi et de systématiser le dépôt des syllabi sur le campus numérique.
- 4 Le comité des experts suggère d'instaurer un système de traçabilité et d'accessibilité systématique à l'information (par exemple, en exploitant les possibilités offertes par le campus numérique).

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

- 5 Le comité des experts recommande de poursuivre la politique incitatrice de l'établissement en termes de formation continue des enseignants.

6 Dans la mesure du possible, il conviendrait d'assurer aux étudiants que l'évaluation formative et l'évaluation certificative d'un stage soient réalisées par le même enseignant. Il faudrait également prévoir des règles concernant la continuité des durées de stage en fonction des compétences visées par ceux-ci (minimum trois jours en continu par exemple pour certains stages). Enfin, il serait opportun d'encourager davantage la démarche réflexive de l'étudiant au cours du stage et d'inviter l'étudiant à évaluer la démarche de ses propres interventions dans son rapport de stage.

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

7 Il serait opportun de renforcer les fondements scientifiques de certains enseignements et de l'EI (*Evidence Based Nursing (EBN)*, lecture critique d'un article de recherche, référentiels de bonnes pratiques, données probantes, etc.). Pour l'EI, le comité recommande de définir et de vérifier l'adéquation du promoteur externe sur le plan méthodologique et sur le contenu du sujet.

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

8 Enfin, pour résoudre les problèmes liés à la charge de travail, il conviendrait de prendre plusieurs mesures. L'Institut devrait pouvoir mettre en œuvre une formation pour l'ensemble des professeurs sur les ECTS. Les fiches descriptives de cours devraient être construites sur une même architecture par l'ensemble des professeurs.

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

## **CHAP 3 : La vie étudiante**

---

### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 Le comité des experts note une satisfaction des étudiants de pouvoir accéder à ce type d'enseignement. Même si, pour certains, le cumul du travail, des études et souvent d'une vie familiale se révèle très lourd. Ils se sentent suivis et soutenus par les enseignants.
- 2 Les étudiants sont bien accueillis. Les professeurs sont accessibles et les différentes structures de l'Institut font l'objet d'une présentation à destination des étudiants.
- 3 Le système d'aide à la réussite est opérationnel et performant.
- 4 L'accès à l'Institut est facile même s'il existe des problèmes de parking.
- 5 Les locaux permettent aux étudiants d'étudier dans de bonnes conditions. Les infrastructures à proximité (bibliothèque, cafétéria, etc.) constituent des plus dans la vie étudiante.

### *PRINCIPAL POINT D'AMELIORATION*

- 1 La charge de travail des étudiants apparaît comme inégale. Il ne semble pas y avoir de correspondance claire entre l'attribution des crédits ECTS, la charge de travail demandée et la pondération des notes obtenues (cf. chapitre 2).

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

## CHAP 4 : Les ressources

---

### PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 En ce qui concerne les ressources humaines, le comité des experts souligne un fort engagement des enseignants, au-delà de leurs charges statutaires. Ceux-ci font preuve d'une grande disponibilité, de flexibilité, d'ouverture et s'impliquent dans le dispositif d'aide à la réussite. Le rôle social qu'ils apportent est à souligner.
- 2 Une politique de formation continue est bien réelle et largement suscitée par l'équipe de direction. Le comité des experts note que la direction se montre ouverte à la participation du personnel à des colloques, journées d'études ou formations.
- 3 En ce qui concerne les ressources matérielles, l'établissement offre de réelles opportunités en termes d'occupation. L'accessibilité aux infrastructures comme la bibliothèque, la cafétéria est une plus-value pour les étudiants. Les salles de cours et d'atelier pratique sont bien équipées. Il y a un réseau Wifi qui va être étendu à l'ensemble de l'établissement l'année prochaine et sera accessible aux étudiants. L'équipement informatique est suffisant.

### PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 1 Le comité des experts note qu'il n'y a pas réellement de politique de gestion des ressources humaines formalisée. Il n'existe pas de fiches de fonction pour tout le personnel. Il n'existe pas d'entretiens de fonctionnement tant pour le personnel enseignant qu'administratif.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 2 Il semble y avoir une confusion dans les rôles entre la sous-direction, le chef d'atelier et la coordinatrice des stages. Les rôles de chacun et la part d'autonomie accordée à chaque enseignant auraient avantage à être clarifiés.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 3 Le comité des experts n'a pas pu, sur les bases du RAE et des documents fournis, évaluer certains éléments comme, par exemple, la marge de manœuvre qu'a l'Institut en matière budgétaire.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 4 En ce qui concerne les ressources matérielles, le comité des experts note la présence d'une décharge située à l'entrée du bâtiment.
- 5 Le campus numérique n'est actuellement pas suffisamment exploité. L'Institut a bénéficié de matériel supplémentaire TIC sous forme d'un projet, mais le comité des experts n'a pu constater l'installation et l'utilisation de ce nouveau matériel.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)

### RECOMMANDATIONS

- 1 Dès lors, le comité des experts recommande à l'Institut :
  - de mettre en place une réelle politique de gestion des ressources humaines en:
    - opérationnalisant et systématisant des entretiens de fonctionnement
    - en définissant des indicateurs de gestion de ressources humaines (notamment pour la gestion du *turn over*)

- en renforçant, grâce à la formation continue, les compétences professionnelles et pédagogiques des jeunes professeurs.
- de « normer » précisément la charge de travail du personnel académique et du personnel scientifique (poids des cours, notamment des nouveaux cours, encadrement des mémoires, responsabilités collectives et logistique notamment représentation aux salons, etc.).
- de travailler à l'élaboration d'un référentiel de compétences du corps enseignant afin de clarifier les rôles de chacun.
- d'encourager les enseignants à participer à des projets de recherche.

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

2 Il est impératif, à la fois pour des questions d'hygiène et d'image de l'Institut, de trouver une solution pour que la décharge ne soit plus concomitante à l'entrée de l'établissement.

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

3 Le projet Wifi doit arriver à son terme et permettre aux étudiants, pour une grande partie équipés d'ordinateur portable, d'accéder au réseau.

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

4 Le campus numérique doit évoluer et être davantage utilisé par le corps enseignant.

## **CHAP 5 : L'entité dans son contexte**

---

### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 Les relations de partenariat sont performantes avec les terrains de stage et les futurs employeurs.
- 2 Plusieurs initiatives concernant le service rendu à la collectivité (« Journée du diabète », animation d'éducation à la santé, etc.).

### *PRINCIPAL POINT D'AMELIORATION*

- 1 Il n'existe pas de relations internationales. Les étudiants ne partent pas à l'étranger, que ce soit dans le cadre du programme Erasmus ou dans un cadre moins formel.

### *RECOMMANDATIONS*

- 1 Le comité des experts recommande de formaliser à un niveau institutionnel la participation d'enseignants à un ou plusieurs programmes de recherche à une échelle nationale et internationale.
- 2 Le comité des experts est conscient des difficultés liées à la mobilité dues au profil des étudiants (charge de famille, activité professionnelle). Il invite cependant l'établissement à faciliter les modalités de participation des étudiants à un programme Erasmus ainsi qu'à renforcer les informations relatives à un séjour à l'étranger auprès des étudiants.

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

## **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*

Le comité des experts pointe comme 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.  
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 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*

L'IPSMa assure sa mission avec enthousiasme et détermination. Toutefois, les experts notent qu'il est nécessaire, dans le cadre du plan d'amélioration, de rentrer réellement dans une culture d'amélioration de la qualité continue. Il est important de renforcer à tous les échelons des approches plus formelles. L'Institut possède des atouts réels auxquels il faudrait ajouter un peu de coordination et de formalisation. Le RAE et le plan d'action établi en axes stratégiques sont, de l'avis du comité des experts, un bon point de départ pour l'évolution recommandée.

## EN SYNTHÈSE

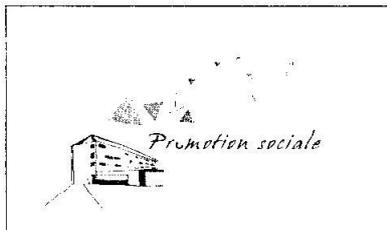
Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Qualité du RAE et bon plan d'action stratégique</li> <li>→ Participation des étudiants à la vie de l'établissement</li> <li>→ Expertise en pédagogie pour adultes</li> <li>→ Atout : structuration modulaire</li> <li>→ Documents de stage</li> <li>→ Collaboration entre les lieux de stage et l'Institut</li> <li>→ Valeurs humaines au centre</li> <li>→ Satisfaction des étudiants</li> <li>→ Bon encadrement et accessibilité des professeurs</li> <li>→ Performance du système d'aide à la réussite</li> <li>→ Facilité d'accès à l'Institut</li> <li>→ Infrastructures et équipements performants</li> <li>→ Formation continue des professeurs</li> <li>→ Partenariats performants avec les terrains de stage et les futurs employeurs</li> <li>→ Service à la collectivité : « Journée du diabète », animation d'éducation à la santé, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Démarche qualité : absence de stratégie ; rôle non pérennisé de la coordinatrice qualité ; étudiants peu associés, etc.</li> <li>→ Evaluation par les étudiants pas systématique</li> <li>→ Référentiel de compétences pas véritablement intégré sur le terrain</li> <li>→ Manque de coordination UF</li> <li>→ Variabilité dans la qualité des syllabi</li> <li>→ Culture en science infirmière peu développée</li> <li>→ Manque de garantie méthodologique des accompagnateurs des EI</li> <li>→ Problème d'adéquation aux ECTS</li> <li>→ Absence de stratégie d'évaluation</li> <li>→ Insuffisance d'intégration de la recherche</li> <li>→ Stages : mobilité des enseignants, critères formels d'évaluation, objectifs flous, etc.</li> <li>→ Formalisation des ressources humaines</li> <li>→ Décharge à l'entrée du bâtiment</li> <li>→ Campus numérique insuffisamment exploité</li> <li>→ Pas de relations internationales, pas d'étudiants à l'étranger</li> </ul>

### Opportunités et risques

- Opportunité : pénurie d'infirmières
- Opportunité : formation s'inscrivant dans une dynamique de formation tout au long de la vie
- Risque : changement de profil des étudiants, nombre, contraintes de terrain et législation européenne
- Risque : peu d'autonomie par rapport aux instances décisionnelles - lourdeur liée aux adaptations du dossier
- Risque : absence d'une politique de recherche formalisée

### Recommandations

- Démarche qualité : définir la vision; établir une méthodologie; pérenniser le rôle de la coordinatrice qualité
- Hiérarchiser les solutions et actions du RAE dans un calendrier de mise en œuvre et de suivi
- Systématiser l'évaluation par les étudiants
- 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
- Formaliser les réunions pédagogiques
- Définir des critères de qualité pour les supports de cours
- Instaurer un système de traçabilité et d'accessibilité systématique à l'information
- Poursuivre la formation continue des enseignants
- Stage : assurer une évaluation formative et certificative par le même enseignant ; prévoir la continuité des durées de stage en fonction des compétences ; encourager la démarche réflexive
- Renforcer les fondements scientifiques de certains enseignements et de l'EI
- Former les professeurs aux ECTS. Construire les fiches descriptives de cours
- Mettre en place une réelle politique de gestion des ressources humaines ; « normer » la charge de travail du personnel ; élaborer un référentiel de compétences du corps enseignant
- Encourager les enseignants à participer à des projets de recherche
- Solutionner le problème de la décharge
- Finaliser le projet Wifi
- Encourager les étudiants à participer à des échanges internationaux



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 : la direction de l'établissement est très consciente que le RAE est une opportunité d'amélioration de la qualité et remercie le comité des experts pour ses remarques pertinentes. Elle regrette cependant que le comité des experts ne prenne pas suffisamment en compte le travail mené par tous les intervenants, depuis plusieurs années maintenant, pour analyser les pratiques et les développer en fonction de la mouvance des besoins.*

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

Page	Chap.	Point <sup>1</sup>	Observation de fond
3	1	REC3	<p>Le rôle de la coordinatrice qualité est parfaitement défini grâce aux documents produits par l'agence, par les agents qualité et par les échanges avec la direction.</p> <p>Dès la rentrée scolaire 2011/12, le rôle du coordinateur qualité sera étendu à toutes les sections de bacheliers afin d'intégrer un même processus qualité dans le cadre des objectifs stratégiques de l'institution. Un profil de fonction, spécifique à l'établissement, sera défini en référence aux exigences de l'agence.</p> <p>Quant à l'implication des étudiants dans la démarche, ils ont été représentés, selon le quota défini par l'Agence qualité, par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deux étudiants de BSI passerelle en cours de cursus,</li> <li>- quatre étudiants BSI en cours de cursus,</li> <li>- deux anciens étudiants de passerelle,</li> <li>- deux anciens étudiants de BSI.</li> </ul> <p>Ils ont notamment participé à toutes les réunions (signatures à l'appui) de la commission d'évaluation interne. Ils ont, au même titre que les autres partenaires, évalué le cursus, proposé, priorisé et mené des actions d'amélioration.</p> <p>L'ensemble des étudiants des cursus BSI et Passerelle ont répondu à des questionnaires, les réponses fournies nous ont ainsi permis d'objectiver certains indicateurs.</p> <p>Le système de délégués est bien exploité. Tout au long de l'année, nous traitons leurs demandes et nous les rencontrons lors d'une réunion bilan.</p> <p>Les représentants de la profession ont toujours été considérés comme des partenaires essentiels. En effet, depuis la création de la section, nous les rencontrons dans le cadre de réunion formelle « hôpital-école » au moins deux fois par an :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en début d'année pour préciser les attentes de part et d'autre et signer les conventions,</li> <li>- en fin d'année lors d'une réunion de bilan.</li> </ul> <p>Ils sont très impliqués dans l'établissement et certains intègrent le corps professoral. De plus, la chef d'atelier et les professeurs de stage sont le lien permanent entre notre établissement et les différents lieux de stage.</p>

<sup>1</sup> Mentionner la rubrique (force, point d'amélioration ou recommandation) suivie du numéro précédant le paragraphe.

4	1	REC4	Voir supra, paragraphe 2
4	1	REC5	Cela a été fait et sera complété par un plan de suivi priorisé complémentaire qui sera communiqué en novembre 2011.
4	1	REC6	Cela est en cours de réalisation : plan de suivi 2009-10.
5	2	PPA2	<p>Il est faux de dire qu'il manque une stratégie d'évaluation. Depuis de nombreuses années, des grilles d'évaluation pour les stages et l'épreuve intégrée ont été construites, sont utilisées et partagées. Très régulièrement, les professeurs travaillent en sous-groupes pour améliorer les outils existants dans le cadre de réunion de concertation pédagogique. Dans certains cours, les professeurs ont élaboré leur grille ou une évaluation globale en intégrant des capacités terminales des différents cours. De plus, une réflexion pédagogique est menée sur les différents modes d'évaluation à privilégier, notamment en matière d'évaluation continue en stage.</p> <p>La direction insiste particulièrement auprès de la chef d'atelier et des enseignants, lors des réunions et des conseils des études, pour que les étudiants s'auto-évaluent et apprennent de leurs erreurs.</p>
5	2	PPA3	<p>Lors de la mise en place des dossiers BSI et Passerelle, des réunions pédagogiques préparatoires ont été organisées afin de répartir la matière en tenant compte du dossier pédagogique. Chaque année, cette répartition est adaptée en fonction des besoins et des changements d'attribution.</p> <p>La mise en ligne des UF permet aussi aux enseignants d'accéder aux contenus de cours de leurs collègues pour mettre en évidence les éventuelles redondances. Les fiches descriptives de cours étaient à la disposition des enseignants et consultables, au bureau des stages, dès 2009.</p> <p>Les étudiants de promotion sociale soucieux de ne pas perdre leur temps sont les premiers à signaler d'abord à leurs enseignants puis à la direction, via leur délégué, les redondances et à fortiori, les contradictions.</p>
5	2	PPA4	<p>Cette remarque ne doit pas être généralisée à tous les syllabi car la majorité des enseignants réactualisent leur cours chaque année, en fonction de l'évolution constante de l'Art infirmier. Dès l'année scolaire prochaine, l'opportunité que nous offre le campus numérique d'intégrer les cours en ligne, nous permettra de vérifier aisément leur adéquation à l'évolution des différents concepts ainsi que la pertinence de la bibliographie.</p> <p>En ce qui concerne la diffusion des syllabi, elle se met en place différemment selon les professeurs et classes concernées. Nous ne constatons pas de dysfonctionnement majeur.</p>
5	2	PPA5	Le concept de culture en sciences infirmières gagnerait à être précisé pour que l'établissement puisse le développer.
6	2	PPA7	Les cours d'initiation à la recherche et d'EI sont attribués au même titulaire porteur d'un titre de master en santé publique, à finalité Gestion des établissements et services de soins, il y a donc continuité entre le cursus et l'épreuve terminale. La trame méthodologique de l'épreuve intégrée a été déterminée par un groupe de travail reprenant les différents enseignants de la section. Les étudiants dans le cadre du cours d'initiation à la recherche sont familiarisés à la lecture critique d'articles de recherche. De plus, chaque année les meilleurs travaux des sections infirmières sont répertoriés sur le site internet de l'école et facilement consultables à la bibliothèque.
6	2	PPA9	L'ensemble des professeurs enseignent et appliquent les techniques infirmières des hôpitaux partenaires de l'école. Plusieurs fois au cours de l'année, des réunions pédagogiques ont lieu afin d'actualiser les techniques infirmières. De plus la diversité des terrains est une richesse dont bénéficient étudiants et professeurs pour enrichir leurs

			<p>compétences.</p> <p>Dans le plan de suivi de cette année, il apparaît qu'un groupe de travail élabore une fiche reprenant les critères minimaux exigés lors de la prise en charge globale d'un patient et répondant aux exigences du niveau de formation de l'étudiant. Cette fiche sera validée cette année et mise en pratique l'année académique prochaine.</p> <p>Les objectifs de stage ne sont pas flous, ils sont définis dans les programmes et mis à la disposition des étudiants.</p>
6	2	REC2	<p>Les contenus et les capacités terminales sont définis dans les dossiers pédagogiques. Des réunions pédagogiques définissant les modalités d'évaluation sont organisées (voir 5 2 PPA2). Si une philosophie certaine des méthodes pédagogiques à développer est prônée dans l'établissement, à savoir des méthodes actives adaptées aux adultes et une approche par compétences, les professeurs ont malgré tout une certaine autonomie quant à leur mise en œuvre.</p> <p>Les fiches descriptives d'UF rédigées selon un modèle type, sont mises sur le campus (pour le BSI, en janvier 2011). Les enseignants devront les réactualiser chaque année.</p>
6	2	REC4	<p>Le développement du campus numérique a commencé il y a quatre ans et connaît depuis deux années scolaires un essor certain.</p> <p>Les étudiants ont accès aux horaires en temps réel, aux documents de stage, à des exercices de remédiation en calcul et depuis cette année, aux fiches UF.</p> <p>Certains professeurs suivent une formation pour placer leurs cours en ligne, cette fonction sera disponible pour l'année académique prochaine.</p>
6	2	REC6	<p>Dans la mesure du possible, l'évaluation formative et l'évaluation sommative sont réalisées par le même enseignant mais il arrive que pour des contraintes horaires et donc exceptionnellement, cela ne soit pas possible.</p> <p>Il serait sans doute plus approprié d'assurer la continuité des durées de stage en fonction des compétences visées par ceux-ci, mais il faut aussi tenir compte des spécificités de notre public : pour la majorité d'entre eux, trois jours de stage en continu est incompatible avec les exigences de leur employeur.</p> <p>Enfin, la démarche réflexive de l'étudiant notamment en stage, est au centre des préoccupations de chacun des professeurs. A chaque visite sur le lieu de stage, les stagiaires sont invités à établir des liens entre les différents cours, entre le dossier infirmier et le dossier médical, entre les écrits et les observations faites au chevet du patient. La démarche scientifique est demandée à chaque visite, les DI, DAR et transmissions ciblées sont travaillés également.</p> <p>Lors de chaque visite, l'étudiant doit s'auto évaluer, la fiche d'évaluation reprend ses propos. Ceux-ci sont notés dans l'orderbook qui sert de lien entre les différents encadrants : professeur et personnel hospitalier référent.</p>
6	2	REC7	Des enseignants participeront à une formation en EBN l'année académique prochaine.
6	2	REC8	<p>L'institut n'a pas été associé à la mise en place des ECTS et nous avons simplement reçu de notre PO une liste convertissant les périodes en ECTS en 2010/11.</p> <p>Les fiches descriptives des cours sont conçues selon le même modèle.</p>
8	3	PPA1	Voir supra
9	4	PPA1	<p>Il y a une politique de gestion des ressources humaines, des procédures sont définies : dépôt de candidature auprès du PO, étude du profil du candidat en fonction des cours à attribuer, entretien d'embauche, entretien de suivi après les premiers cours, visite d'évaluation à l'aide d'une grille établie par le PO, feed back d'évaluation et plan de suivi, si nécessaire.</p>

			Il existe des fiches de fonction pour le personnel administratif. Des entretiens d'évaluation sont obligatoires pour le personnel provincial et la direction est formée à la conduite d'un entretien à l'évaluation par l'Ecole d'Administration provinciale.
9	4	PPA2	Il n'y a pas du tout de confusion entre les rôles de la sous-direction et de chef d'atelier. Les rôles de chacun sont d'ailleurs clairement définis dans les lettres de mission qui sont signées lors de l'engagement et dont chaque agent reçoit une copie.
9	4	PPA3	La direction se doit de travailler dans le cadre budgétaire fixé dans une structure publique. Seules des modifications de poste budgétaire sont possibles mais il n'y a pas de marge de manœuvre.
9	4	PPA5	Les travaux préparatoires à l'installation du nouveau matériel sont terminés, le matériel arrivera au plus tard fin 2011.
9	4	REC1	Le référentiel de compétences est connu par tout enseignant porteur d'un titre pédagogique, il est défini dans le statut.
10	4	REC2	Dès l'année scolaire prochaine, il y aura une autre entrée pour accéder à l'établissement.
10	4	REC3	Le projet WIFI est en évolution et doit arriver à son terme en 2012.
11	5	REC2	Cette facilitation ne dépend pas de contraintes pédagogiques mais bien de contraintes professionnelles ou privées rencontrées par les étudiants.
12	6	R2	Ce risque devrait être précisé.
12	6	R3	Il ne s'agit pas d'un problème de formalisation mais d'absence de moyens structurels. Ce critère n'a d'ailleurs pas été retenu par l'EPS.

Nom et signature du (de la) Directeur(-trice)

  
FRANÇOISE Christine

Nom et signature des coordonnateurs(-trices) de l'autoévaluation

  
Plo