



# **Calendrier et plan de suivi des recommandations des experts**

**Baccalauréat en soins infirmiers  
Baccalauréat sage-femme  
de la catégorie paramédicale**

**Décembre 2011**

En 2009, la procédure d'évaluation pilotée par l'AEQES débute pour les sections de Bacheliers en soins infirmiers et sage-femme à la HAUTE ECOLE DE NAMUR.

Tous les membres du personnel de la catégorie paramédicale se mobilisent lors de la première phase de l'évaluation interne qui aboutit en juin 2010 au dépôt du rapport d'auto-évaluation.

En janvier 2011, nous accueillons le comité d'experts pour l'évaluation externe, ils confirment leurs recommandations faites au terme des trois jours d'audit par un rapport final de synthèse (RFS) diffusé en juin 2011.

Le plan de suivi que nous vous proposons ci-dessous est le résultat du croisement de ces différentes photographies interne et externe mais nous avons également tenu à prendre en compte la proposition du rapport transversal (RT) communiqué par l'AEQES en décembre 2011 ainsi que l'analyse transversale présentée par les présidents des comités d'audit ce 13/12/11.

Le personnel de la catégorie paramédicale précise le contexte dans lequel les axes prioritaires sont déterminés :

- la restructuration annoncée du paysage de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles,
- la révision des programmes en vue de la généralisation de l'approche par compétences en Fédération Wallonie-Bruxelles,
- la spécificité et l'évolution des deux formations auditées en termes d'élargissement récurrent des compétences,
- les tensions liées à la directive 2005/36/CE émise par l'Union Européenne,
- la question de « l'universitarisation » des formations,
- le souhait des associations professionnelles et d'une partie du monde politique en vue d'une filière unique niveau 6 (bachelier) pour accéder à la profession d'infirmière,
- l'augmentation massive des demandes d'inscription d'étudiants non résidents dans les deux formations mais surtout dans la filière du brevet non auditée ce qui engendre une diminution de places de stage disponibles.

Nous souhaitons retenir l'attention des lecteurs sur l'évolution même de notre Haute Ecole. En effet, depuis le 15 septembre 2011, la Haute Ecole de Namur et la Haute Ecole Blaise Pascal ont fusionné pour former la Haute Ecole de Namur-Liège -Luxembourg.

Au sein même de la catégorie paramédicale, ce plan de suivi a été conçu en équipe dans une démarche positive et constructive d'élaboration de projet à court, moyen et long terme.

Nous sommes tous très conscients de l'importance capitale d'accueillir et d'intégrer les très nombreux nouveaux maîtres-assistants et maîtres de formation pratique dans cette nouvelle pédagogie par compétence ancrée dans un modèle socioconstructiviste. Nous avons dès lors déterminé que nos axes prioritaires seraient **la pédagogie et la gestion des ressources humaines**.

La création de nouveaux postes, les descriptifs de fonction, l'évolution de l'organigramme fonctionnel renforcent chaque jour la mobilisation, l'esprit d'entreprendre et de créer d'un grand nombre de collaborateurs. Ce climat est un déterminant majeur pour promouvoir une dynamique favorable au développement des processus et de la culture « qualité ».

Nous sommes convaincus qu'optimiser nos **partenariats et nos relations extérieures** et en créer d'autres dans une perspective multi-, inter- ou transdisciplinaire en Belgique, en Europe ou ailleurs dans le monde, apportera une plus-value en termes d'expertise pédagogique et professionnelle à nos étudiants et nos enseignants. Elle placera notre catégorie comme fiable et crédible au niveau institutionnel. Dès lors, cet axe a été désigné comme la troisième priorité dans notre plan de suivi.

L'axe 4, **la recherche** nécessite plus qu'un développement mais une réelle implémentation d'une politique de recherche au sein de la Haute Ecole et des catégories. Suite à la visite des experts, plusieurs initiatives ont déjà vu le jour dans le cadre de l'utilisation des données probantes et l'écriture des résultats de diverses expériences qui ont fait ou feront l'objet de communications dans différents congrès internationaux.

La réussite de ce plan de suivi est liée :

- à la définition d'une politique « qualité », de communication et de l'écriture d'un plan stratégique de la nouvelle HENALLUX, le tout décliné dans chaque catégorie et chaque section
- au renforcement des compétences du coordinateur « qualité » institutionnel et de son relais au niveau de la catégorie
- à la mise à disposition d'outils simples et efficaces dans les domaines financiers, pédagogique ou de gestion du personnel en vue d'améliorer le management et une gouvernance plus proactive.

# AXE 1 Pédagogie

Recommandations/Forces	Description des actions	Degré de priorité */**/**	Responsables(s)	Degré de réalisation /Échéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
<p><b>Développer et implémenter l'approche par compétence pour les 2 sections et l'ensemble des années</b></p> <p>RFS : p 6 , chap 2 , pt d'amélioration 1-2-3-5            RFS : p 7 , chap 2 , rec 1            RFS : p 9 , chap 3 , rec 1- 3            RFS : p 14 , pt amélioration 2-8-10            RFS : p 14 , rec 3-5            RT: p 26 , rec 7            RT: p 27 , rec 8-9            RT: p 27 , rec 10            RT: p 28 , rec 11            RT: p 36 , rec 22            RT: p 43 pts amélioration 1-3-4-5            RT : p 44 pts amélioration 1-2-3</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construire et s'approprier en équipe au sein de chaque section le référentiel de compétences-formation-évaluation en lien avec un référentiel " métier" (BSI/ CRESI et SF/en inter-réseaux) tout en respectant les prescrits légaux</li> <li>2. Adapter en interdisciplinarité les contenus des activités d'enseignement aux exigences de l'approche par compétences spécifique à chaque section. Prendre en compte les résultats des Evaluations des Enseignements par les Etudiants (EEE)</li> <li>3. Ecrire et formaliser par année et par section les fiches de cours en adéquation avec les compétences à développer et avec la charge de travail étudiant, tout en gardant à l'esprit l'approche transversale</li> <li>4. Décrire, adapter, développer, innover les méthodes et les outils pédagogiques favorisant l'acquisition de compétences :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• optimiser les APP et la démarche réflexive</li> <li>• amplifier les mises en situation et les jeux de rôle</li> <li>• maintenir et renforcer l'apprentissage sur simulateur</li> <li>• développer l'utilisation transversale du portfolio et/ou du Projet de Développement Professionnel (PDP)</li> <li>• investir en matériel et infrastructures</li> <li>• intensifier les ateliers interdisciplinaires avec les universités et les autres Hautes Ecoles</li> </ul> </li> <li>5. Développer l'évaluation des compétences par le biais d'épreuves intégrées et d'un processus visant une évaluation évolutive</li> <li>6. Faire évoluer les journées propédeutiques en fonction des profils d'entrée des étudiants</li> <li>7. Poursuivre nos collaborations et échanges en inter-réseaux y compris avec les cellules enseignement des</li> </ol>	***	Directrice de catégorie Responsable pédagogique de la catégorie Coordinateurs de sections Responsable des activités d'intégration professionnelle Responsables année	2011-2014	Utilisation de la grille spécifique par compétences  Fiches de cours adaptées, complétées et mettant en évidence la spécificité de chaque section  Offre de méthodes et d'outils variée en adéquation avec l'apprentissage et le développement des différentes compétences  Des journées de propédeutiques correspondant aux besoins des étudiants et aux nécessités de la formation	Sans objet

	associations professionnelles					
<p><b>Perfectionner l'accompagnement, l'encadrement et le suivi des stages</b></p> <p>RFS : p 6 , chap 2 , pt d'amélioration 6 RFS: p 7-8, chap 2, Rec 7-8-9 - 10-11 RFS : p 14, pt d'amélioration 6 RFS : p 14 , rec 6 RT : p 30-31, rec 14-15-16 RT: p 43, pts amélioration 6</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réévaluer annuellement le temps consacré aux supervisions par section et par année d'études</li> <li>2. Implémenter le Projet de Développement Professionnel (PDP) en vue d'individualiser l'accompagnement des étudiants et de renforcer l'évaluation formative</li> <li>3. Préciser dans le carnet de stage les objectifs à atteindre au terme de l'activité spécifique d'intégration professionnelle en lien avec le PDP de l'étudiant.</li> <li>4. Organiser un Examen Clinique Objectif Structuré (ECOS) d'intégration et d'évaluation</li> <li>5. Introduire les études de cas sur base de dossier "patient" informatisé</li> <li>6. Enrichir et pérenniser le module praticien formateur</li> <li>7. Maintenir un stage précoce et renforcer la préparation des étudiants entrants à cette première activité d'intégration professionnelle</li> <li>8. Structurer l'organisation des stages spéciaux</li> </ol>	***	Directrice de catégorie Responsable pédagogique de la catégorie Responsable des activités d'intégration professionnelle Coordinateurs de sections Responsables année et disciplinaire	2012-2013	Utilisation du PDP pour 80 % des activités d'intégration professionnelle  Carnet de stage en adéquation avec l'approche par compétences  Implication des maîtres de formation pratique dans le projet ECOS  Utilisation du dossier informatisé patient dans 50 % de l'enseignement clinique  Meilleure préparation des stages	Sans objet
<p><b>Actualiser et formaliser l'initiation à la recherche</b></p> <p>RFS: p 8, chap 2, rec 12-13-14 RFS: p 14, pt d'amélioration 7-9 RT: p 36, rec 22 RT: p 43, pts amélioration 7</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poursuivre dès la première année l'initiation des étudiants à l'auto-apprentissage, à la méthodologie documentaire et les familiariser aux sources autant francophones qu'anglophones</li> <li>2. Développer l'usage pédagogique de la plate forme "Claroline" et entre autre l' <i>e-learning</i></li> <li>3. Formaliser la procédure de sélection et de validation des thèmes en ce qui concerne les Travaux de Fin d'Etudes (TFE)</li> <li>4. Evaluer avec précision la charge de travail individuelle et collective par TFE et adapter le nombre d'étudiants par thème</li> <li>5. Créer un comité de personnes ressources expertes dans les thèmes choisis</li> <li>7. Créer un comité de lecteurs externes et les préparer à l'évaluation des TFE</li> </ol>	**	Coordinateurs de sections Responsable année et disciplinaire Documentaliste	2014		Sans objet

## AXE 2 : Gestion des ressources humaines

Recommandations/Forces	Description des actions	Degré de priorité */**/**	Responsables(s)	Degré de réalisation /Échéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
<p><b>Gérer de manière pro-active les engagements et les départs</b></p> <p>RFS : p 10 , chap. 4 , pt amélioration 2 RFS : p 13, chap 6, risque 3 et 5 RT : p 35, rec 21 RT : p 43, pt amélioration 10</p>	<p>1. Simuler les besoins d'encadrement des activités d'intégration professionnelle sur base de logiciels de gestion de ressources humaines et financières</p> <p>2. Formaliser la diffusion des vacances de cours et de stage 3 mois avant la rentrée académique</p>	**	Directrice de catégorie	2013	<p>Meilleure adéquation entre les besoins et ressources disponibles</p> <p>Fidéliser le personnel</p>	Sans objet
<p><b>Formaliser et évaluer la procédure d'accueil administrative et pédagogique des nouveaux membres du personnel</b></p> <p>RFS : p 11, chap 4, rec 2</p>	<p>1. Mise en place d'une procédure d'accueil par le service du personnel de la Haute Ecole</p> <p>2. Ecrire la procédure d'accueil des nouveaux membres du personnel</p> <p>3. Vérifier pour chaque membre du personnel de la catégorie paramédicale récemment engagé la qualité de l'accueil, et lui octroyer les compléments nécessaires à sa bonne intégration</p> <p>4. Actualiser un accompagnement pédagogique des nouveaux engagés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• service pédagogique de la Haute Ecole</li> <li>• coaching personnalisé assuré par les enseignants seniors au sein du département</li> </ul>	***	<p>Direction de la Haute Ecole</p> <p>Directrice de catégorie</p> <p>Responsable pédagogique de la Haute Ecole</p> <p>Responsable pédagogique de la catégorie</p> <p>Responsable des activités d'intégration professionnelle</p>	2012-2013	<p>Chaque membre du personnel est correctement informé, rapidement intégré et opérationnel dans la fonction</p>	Sans objet
<p><b>Renforcer la légitimité des fonctions et des rôles de chaque membre du personnel</b></p> <p>RFS : p 4, chap 1, rec 4 RT : p 35, rec 21</p>	<p>1. Valider en équipe administrative ou pédagogique les descriptifs des différentes fonctions</p> <p>2. Créer et intégrer les nouvelles fonctions dans l'organigramme fonctionnel de la catégorie</p> <p>3. Veiller à maintenir un équilibre entre des compétences professionnelles et pédagogiques pour les maîtres de pratique professionnelle</p>	***	Directrice de catégorie	2013	<p>Chaque membre du personnel dispose de son descriptif de fonction</p> <p>Actualisation et diffusion régulière de l'organigramme</p> <p>Optimaliser l'articulation théorie-pratique</p>	Sans objet

<p><b>Formaliser les procédures d'entretien de progression du personnel dans le cadre du développement professionnel</b></p> <p>RFS : p 11, chap 4, rec 2 - 3 RT : p 35, rec 21</p>	<p>1. Préciser les critères de la procédure ; inciter le personnel à l'auto-évaluation et utiliser l'entretien de progression comme moyen de développement professionnel.</p> <p>2. Identifier les nouveaux besoins de formation pour les membres du personnel en adéquation avec le plan stratégique de la catégorie</p>	<p>**</p>	<p>Directrice de catégorie</p>	<p>2014</p>	<p>La majorité des membres du personnel pourra à travers l'entretien de progression mettre en évidence ses talents, ses compétences et ses besoins de formation pour progresser dans son développement professionnel au sein de la catégorie</p>	<p>Sans objet</p>
---	---	-----------	--------------------------------	-------------	--	-------------------

## AXE 3 Partenariat et relations extérieures

Recommandations/Forces	Description des actions	Degré de priorité */**/**	Responsables(s)	Degré de réalisation /Échéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
<p><b>Renforcer les synergies avec les différentes institutions partenaires</b></p> <p>RFS : p 7, chap 2, rec 7-8-9-10-11  RFS : p 13, chap 6, risque 2  RFS : p 14 risque 2  RT : p 30, rec 13  RT : p 31 ; rec 15</p>	<p>1. Structurer les rencontres avec les différents partenaires institutionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formaliser les rencontres annuelles</li> <li>• diffuser et s'assurer de la bonne compréhension des documents organisationnels et pédagogiques (référentiel de compétences/carnets de stage/documents d'évaluation).</li> </ul> <p>2. Créer un logiciel de gestion de stage en vue de/d' :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• optimiser les planifications de stage</li> <li>• augmenter les situations d'apprentissage</li> <li>• répartir harmonieusement l'encadrement pour les professionnels de terrain et les enseignants. (cfr. Axe 2)</li> <li>• injecter électroniquement les informations sur le système de gestion des horaires des équipes partenaires</li> </ul> <p>3. Déterminer avec l'aide de nos partenaires, un professionnel chevronné par unité, qui devienne praticien formateur accompagnateur de nos étudiants</p> <p>4. Créer une équipe pédagogique mobile pour assurer l'encadrement des étudiants en cas d'absence d'un MFP</p> <p>5. Proposer un coaching personnalisé pour les nouveaux enseignants ou ceux qui souhaiteraient du support dans des situations d'apprentissage complexes</p> <p>6. Suggérer la participation des praticiens formateurs et des référents de stage à l'Evaluation Clinique Objective Structurée (ECOS)</p> <p>7. Faire appel à l'association des aînés pour diffuser la recherche de praticiens formateurs</p>	<p>***</p>	<p>Direction de catégorie  Coordinateurs de sections  Responsable des activités d'intégration professionnelle  Responsable pédagogique de la catégorie</p>	<p>2012-2014</p>	<p>Que l'étudiant puisse tirer un profit pédagogique et professionnel de la collaboration entre les institutions partenaires et notre équipe enseignante</p> <p>Reconnaissance par nos partenaires de notre expertise et de notre volonté pédagogique de mettre à leur disposition des professionnels de haut niveau</p> <p>Nous espérons que grâce à nos collaborations renforcées, nos partenaires, en dépit des nombreuses contraintes, puissent assurer leur mission de formation malgré l'absence de définition officielle</p>	<p>Sans objet</p>

<p><b>Maintenir les collaborations et favoriser de nouveaux rapprochements interdisciplinaires</b></p> <p>RFS : p 4, chap 1, rec 6</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Optimaliser les collaborations actuelles avec les partenaires universitaires et les Hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi qu'avec des institutions de santé</li> <li>Favoriser les rapprochements avec des écoles d'autres disciplines (Kinésithérapeutes, ergothérapeutes, acupuncteurs)</li> </ol>	<p>**</p>	<p>Direction de catégorie Coordinateurs de sections</p>	<p>2013</p>		
<p><b>Stimuler les mobilités internationales étudiants</b></p> <p>RFS : p 12, chap 5, rec 2-3 RFS : p 14, rec 8 RT : p 29, rec 12 RT : p 32, rec 16-17 RT : p 36, rec 22 RT : p 43-44, pts amélioration 8</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Optimaliser l'information des étudiants au sujet des différentes possibilités de mobilités internationales, de la correspondance en crédits ECTS (cours/activité d'intégration professionnelle) et de la charge de travail afférente</li> <li>Etre à l'écoute des besoins, des attentes et des demandes de l'étudiant dans son projet de développement professionnel</li> <li>Développer des projets d'ouverture en interdisciplinarité sur des thèmes en lien avec la santé, l'éducation, la prévention et le développement durable</li> <li>Formaliser et respecter la procédure de sélection et le contrat de mobilité</li> <li>Instaurer un compagnonnage réflexif dans le cadre d'activités professionnelles complexes lors de mobilité</li> <li>Créer une charte pour l'engagement humanitaire et solidaire dans le cadre des mobilités Nord/Sud</li> <li>Promouvoir le maintien des connaissances en anglais ou dans une autre langue selon les besoins</li> <li>Développement de partenariats dans le cadre de l'action humanitaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• journée Nord/Sud</li> <li>• sélection</li> </ul> </li> </ol>		<p>Directrice de catégorie Coordinateurs de Sections Coordinatrice des relations internationales de la catégorie Responsable des activités d'intégration professionnelle</p>	<p>2012</p>	<p>Augmentation des mobilités tant de cours que d'activités d'intégration professionnelle Amélioration de l'encadrement pédagogique de l'étudiant pour tous les types de mobilités Développement de collaborations interdisciplinaires</p>	<p>Sans objet</p>
<p><b>Développer les collaborations internationales</b></p> <p>RFS : p 12, chap 5 pts amélioration 2 RFS : p 14 rec 8</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Maintenir et optimaliser les partenariats actuels en Europe et en Afrique</li> <li>Prospecter d'autres opportunités de collaborations en Amérique du Nord/Sud, au Moyen Orient et en Asie</li> </ol>	<p>**</p>	<p>Directrice de catégorie Coordinateurs de Sections Coordinatrice des relations internationales de la catégorie</p>		<p>Ouverture de nouvelles collaborations Une reconnaissance davantage en adéquation avec la charge de travail. Une augmentation signifi-</p>	<p>Sans objet</p>

<p>RT : p 29, rec 12 RT : p 36, rec 22</p>	<p>3. Inciter les professeurs à expliquer la signification du système ECTS et de la charge de travail pour unité de formation en vue de la reconnaissance académique de la mobilité étudiante</p> <p>4. Faciliter les mobilités des enseignants grâce à la mise en place de cours d'anglais, espagnol....</p>		<p>Responsable des activités d'intégration professionnelle</p>		<p>cative des mobilités enseignantes</p>	
--	---	--	--	--	--	--

## AXE 4 : Recherche

Recommandations/Forces	Description des actions	Degré de priorité */**/**	Responsables(s)	Degré de réalisation /Échéance(s)	Résultats attendus	Conditions de réalisation
<p><b>Développer et implémenter une politique de recherche</b></p> <p>RFS : p 12 , chap 5, rec 1 RFS : p 13, chap 6, risque 6 RFS : p 14 pt d'amélioration RT: p 33 rec 18-19</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solliciter le service Formation Recherche et Services à la Société de la HE (FORS) pour établir le cadastre de ses activités</li> <li>2. Faire préciser la politique de recherche aux autorités de la HE dans le plan stratégique</li> <li>3. Prospector et être ouvert aux propositions de recherche en Belgique et à l'étranger dans notre discipline ou en interdisciplinarité</li> <li>4. Stimuler la participation des professeurs et des documentalistes à des recherches pédagogiques, cliniques ou sur la qualité</li> <li>5. Diffuser des résultats de recherches et des expériences menées au sein du département</li> <li>6. Inciter les professeurs et les documentalistes à participer activement à un pôle de recherche en sciences professionnelles et/ ou en interdisciplinarité</li> </ol>	**	<p>Direction HE Directeur de catégorie Coordinateurs de sections Responsable d'initiation à la recherche</p>	2012-2014	<p>Les professeurs et les documentalistes sont engagés dans le processus de recherche et reconnus comme partenaires fiables dans les études pédagogiques et cliniques</p>	Sans objet
<p><b>Renforcer l'utilisation des résultats probants dans l'enseignement</b></p> <p>RFS : p 8, chap 2, rec 12 RFS : p 12, chap 5, pt d'amélioration 1 RT : p 23, rec 2 RT : p 33 rec 18</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renforcer chez certains enseignants et en former d'autres à l'utilisation des résultats probants EBN, EBM</li> <li>2. Faciliter l'utilisation des données probantes anglophones grâce à la mise en place d'un cours d'anglais pour les enseignants</li> </ol>	**	<p>Directrice de catégorie Coordinateurs de sections</p>	2014	<p>Augmentation du nombre d'enseignants formés à l'EBN et à l'EBM Anglais lu, écrit et parlé pour le plus grand nombre d'enseignants</p>	Sans objet



Daniel Chavée

Directeur président



Agnès Mathieu

Directrice de catégorie



Lucy Charue

Coordinatrice de l'autoévaluation