

Évaluation de suivi du cursus « Soins infirmiers-Sage femme » 2015-2016

RAPPORT D'ÉVALUATION DE SUIVI
Haute École de la Province de Liège(HEPL)
Comité de suivi :
M. Patrick BARANGER et Mme Dominique GAINVORSTE

4 juillet 2016

INTRODUCTION

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2015-2016 à l'évaluation de suivi du cursus « Soins infirmiers – Sage-femme ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2010-2011.

Dans ce cadre, M. Patrick BARANGER et Mme Dominique GAINVORSTE¹, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus à la Haute École de la province de Liège (HEPL) le 03 mars 2016.

Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisés *in situ* et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation de suivi soit le bachelier en soins infirmiers et sage-femme, la visite de suivi (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2010-2011² ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte moins des éléments spécifiques au programme que des recommandations plus générales sur la gestion du programme et la démarche qualité qui s'y rapporte.

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

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

La Haute École de la Province de Liège (HEPL) appartient au réseau de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné et est née suite à la fusion en 2007 de trois institutions provinciales d'enseignement supérieur. La HEPL est constituée de six catégories d'enseignement supérieur : agronomique, économique, paramédicale, pédagogique, sociale et technique.

Les deux bacheliers en Soins Infirmiers et Sage femme appartiennent à la catégorie paramédicale. Le bachelier en Soins infirmiers est organisé au sein de la HE sur trois implantations : Liège, Huy, Verviers ; le bachelier Sage-femme s'organise uniquement sur le site de Liège. La visite de suivi s'est déroulée à Liège.

Les étudiants inscrits en Soins infirmiers dans cette Haute École représentent près de 15% de la population inscrite dans ce bachelier toutes Hautes Écoles confondues³.

Les étudiants inscrits en Sage femme dans cette Haute École représentent près de 13% de la population inscrite dans ce bachelier toutes Hautes Écoles confondues⁴.

¹ Composition du comité des experts et bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres disponibles sur : http://aeqes.be/experts_comites.cfm

² Disponible sur <http://www.aeqes.be/documents/20111223HEPLCPDSBSBSF.pdf> (consulté le 28 mars 2016).

³ Donnée issue de la collecte de données SATURN 2014-2015.

⁴ Donnée issue de la collecte de données SATURN 2014-2015.

PARTIE 1 : PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE CONTEXTE DEPUIS L'ÉVALUATION INITIALE

Les évolutions de contexte sont présentées ici selon une trame allant du général (de la législation européenne au cadre législatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles) au particulier (les évolutions principales qui ont impacté l'établissement évalué dans l'implémentation de sa culture qualité). Ces éléments de contexte dans lesquels s'inscrit cette évaluation de suivi, posent en effet les enjeux essentiels tant de la profession que de la formation.

1.1. La législation nationale et européenne

Une importante réflexion au sein des instances fédérales a été menée pour définir le profil des futurs infirmiers au regard des besoins à venir en matière de soins de santé (qu'il s'agisse de la problématique du vieillissement de la population, des soins chroniques, des progrès technologiques ou encore des exigences de qualité et de sécurité). En Février 2016, un groupe de travail de la Commission Européenne (Direction Santé et Sécurité) a organisé une table ronde des experts sur l'augmentation de la qualité et la sécurité dans le secteur des soins de la santé⁵, avec le but de définir des points d'attention pour la formation de base et continuée des professions des soins de la santé. Un accent important a été mis sur l'interdisciplinarité. Cette notion d'interdisciplinarité a été reprise comme thème central sur la journée d'étude *Rencontres Infirmières* organisée le 10 mai par l'Agence Fédérale des Soins de Santé et le Conseil Fédéral de la Qualité de l'Activité Infirmier. La collaboration interprofessionnelle a aussi été présentée (le 18 mai 2016 aux quartiers de l'Organisation Mondiale de la Santé à Genève) par le Conseil International des Infirmières et des Sages-femmes comme un des quatre éléments-clés dans leur Directives stratégiques⁶ (Strategic Directions for Nursing & Midwifery 2016-2020). De plus, l'OMS a lancé le 16 mai 2016 un manuel, *Handbook on National Health Workforce Accounts*, comme appui pour l'implémentation du *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*. Ce document propose l'éducation interprofessionnelle comme un indicateur à inclure dans les cadres de référence pour l'accréditation des programmes d'études des professionnels des soins de la santé.

La directive Européenne 2013/55/UE⁷ pose les conditions de la reconnaissance automatique de la profession d'infirmier responsable des soins généraux (art. 31). Elle prévoit que le titre requière:

- une durée d'au moins trois années d'étude (exprimées en crédits ECTS) ;
- 4600h d'enseignement théorique et clinique ;
- une durée de l'enseignement théorique équivalant à au moins un tiers de la durée minimale de la formation ;
- une durée de l'enseignement clinique équivalant à au moins la moitié de la durée minimale de la formation (soit 2300h).

Huit compétences⁸ pour l'infirmier responsable de soins généraux ont également été identifiées dans cette directive (art.31).

⁵ "Ticking the Boxes or Improving Health Care: Optimising CPD of health professionals in Europe" held on 11 February 2016 in Brussels. Rapport à consulter sur: http://ec.europa.eu/health/workforce/events/ev_20160211_en.htm

⁶ Council of Nurses and Midwifery: Strategic Directions for Nursing & Midwifery 2016-2020.

⁷ Journal Officiel, 28 décembre 2013. Elle remplace et modifie la précédente directive 2005/36/CE.

⁸ Diagnostiquer de façon indépendante les soins infirmiers requis, sur la base des connaissances théoriques et cliniques, et planifier, organiser et administrer les soins infirmiers aux patients, sur la base des connaissances et des aptitudes acquises afin d'améliorer la pratique professionnelle ; collaborer de manière effective avec d'autres acteurs du secteur de la santé, ce qui inclut la participation à la formation pratique du personnel de santé ; responsabiliser les individus, les familles et les groupes afin qu'ils adoptent un mode de vie sain et qu'ils se prennent en charge ; engager de façon indépendante des mesures immédiates destinées à préserver la vie et appliquer des mesures dans les situations de crise ou de catastrophe ; apporter de façon indépendante des conseils, des indications et un soutien aux personnes nécessitant des soins et à leurs proches ; assurer, de façon indépendante, la qualité des soins infirmiers et leur évaluation ; assurer une communication professionnelle complète et coopérer avec les membres d'autres professions du secteur de la santé ; analyser la qualité des soins afin d'améliorer sa propre pratique professionnelle en tant qu'infirmier responsable de soins généraux.

La mise à jour des exigences induites par la directive 2013/55/UE implique une mise en conformité des formations et met considérablement à mal la coexistence des deux filières de formation en Fédération Wallonie-Bruxelles (le bachelier en Soins infirmiers et le brevet en Soins infirmiers).

Des multiples échanges et discussions entre les directions des hautes écoles en soins infirmiers et le secteur hospitalier se dégagent les points d'accord suivants :

- une formation de bachelier Infirmier responsable de soins généraux conformément à la directive européenne 2013/55/UE (4600 heures d'enseignement clinique pour au moins la moitié de la formation et d'enseignement pour au moins un tiers de la formation) ;
- l'organisation et la structure du bachelier Infirmier responsable de soins généraux doivent être fondées sur les mêmes principes que le cursus de bachelier Sage-femme pour des raisons d'interdisciplinarité et de mutualisation possible de certaines unités d'enseignement (UE) ;
- des stages non rémunérés doivent être prévus pour tout le cursus, à l'instar des autres formations de bachelier, afin d'éviter toutes problématiques liées aux contrats, aux assurances, aux responsabilités, au risque de concurrence entre stagiaires et écoles en matière d'accès au stage et lors du recrutement ;
- la qualité de l'accompagnement pédagogique des activités d'intégration professionnelle (AIP), tout au long du cursus, par des binômes enseignants/professionnels formés à l'accompagnement et à l'évaluation des étudiants stagiaires doit être assurée ;
- les activités d'intégration professionnelle doivent être organisées telles qu'elles sont définies dans la directive 2013/55/UE.

Cette nouvelle organisation sera mise en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur dès septembre 2016.

1.2 L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie Bruxelles

Le décret Paysage⁹ a notamment modifié l'organisation des études supérieures. L'étudiant est impliqué dans un parcours qui le mènera au titre de bachelier lorsqu'il aura accumulé les 180 crédits du programme auquel il s'est inscrit. Il démarre le bachelier avec, à son programme annuel, un premier bloc de 60 crédits répartis en UE. Il doit obtenir au moins 45 crédits de ce programme annuel pour pouvoir poursuivre son parcours. Chaque unité d'enseignement comporte une ou plusieurs activités d'apprentissage (AA).

⁹ Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études appelé ci-après « décret Paysage ».

1.3 La HEPL et la catégorie paramédicale

Au niveau de la Haute Ecole, une stabilité des instances dirigeantes est à souligner, le Directeur-Président ayant été réélu en 2013.

La Directrice de Catégorie est restée en place pour un second mandat, des modifications importantes ont eu lieu au sein des équipes pédagogiques. La coordination des stages de la section BSI a changé de responsable en 2012 et la coordination de section a également changé en 2013. De plus, pour la section BSI, la gestion des dossiers spéciaux est aussi prise en charge par une nouvelle responsable depuis 2013. Pour la section BSF, la coordination section/stages est occupée par un nouvel agent depuis 2013.

PARTIE 2 : RÉALISATION DU PLAN D'ACTION INITIAL

Le plan d'action initial, publié suite à l'évaluation de 2010-2011 comportait cinq axes :

- **axe 1 : prise en compte des besoins évolutifs du monde professionnel**
- **axe 2 : cohésion et éclectisme cohérent du corps enseignant**
- **axe 3 : accompagnement de l'étudiant depuis son accueil jusqu'à son insertion professionnelle**
- **axe 4 : élaboration d'un référentiel d'enseignement et d'évaluation par section,**
- **axe 5 : ouverture vers l'extérieur**

Les recommandations émises par le comité des experts lors de l'évaluation initiale ont bien été entendues et de nombreuses opportunités d'amélioration ont été saisies. Beaucoup d'actions ont été mises en place, avec le souci d'une cohérence d'ensemble, et, pour certaines, avec une évaluation rigoureuse de leur impact.

Axe 1 : prise en compte des besoins évolutifs du monde professionnel

Les sections bachelier en Soins infirmiers (BSI) et bachelier Sage-femme (BSF) ont mis sur pied des formations continuées dans le cadre de l'agrément de la pédiatrie, de la santé mentale et psychiatrie et des soins péri-opératoires ainsi qu'un module de pharmacologie spécifique à la section BSF pour répondre aux modifications de leur liste d'actes. Ces formations continues ont renforcé le dialogue et la concertation avec les institutions de soins accueillant des étudiants. Elles sont aussi l'occasion d'aborder l'accueil et l'accompagnement des étudiants lors de leurs stages en institution.

Le comité des experts apprécie tout particulièrement la mise en place d'une importante réflexion sur l'identité professionnelle des futurs infirmiers et sages-femmes.

La section BSF profite du décret paysage pour travailler au renforcement de l'identité professionnelle des étudiants et adapter les enseignements à l'évolution de la législation et de l'organisation des soins hospitaliers (diminution de la durée de séjour après un accouchement, par exemple). Cela est à mettre en relation avec une des actions prévues au plan de suivi initial : « différencier BSI/BSF en augmentant le nombre de sages-femmes dans la formation BSF ».

L'enquête d'évaluation de la formation prévue auprès des diplômés depuis plus de trois ans n'a, semble-t-il, pas encore été réalisée. Si ce projet est maintenu, la HEPL ou les sections BSI-BSF devront réfléchir aux attentes qu'elles peuvent avoir en matière d'usage des résultats de cette enquête.

Axe 2 : cohésion et éclectisme cohérent du corps enseignant

Un travail a été réalisé sur la visibilité de la politique qualité institutionnelle, ce qui a conduit à une meilleure information du corps enseignant et à une adhésion plus marquée à la démarche qualité dans les sections BSI et BSF.

Une cellule « qualité et compétences » œuvre à l'amélioration continue de la qualité.

Le comité des experts estime que l'association dans une même cellule (et dans une même coordination) des problématiques « qualité » et des problématiques « compétences » est originale et novatrice. Elle est intéressante en ce qu'elle place la qualité au cœur même du métier de cette Haute École : la formation et une conception de la qualité qui ne se réduit pas à l'aspect managérial et/ou gestionnaire.

Une des actions du plan d'action initial prévoyait d'informer régulièrement les professeurs de la HEPL de la vie institutionnelle et des innovations, en particulier numériques. Des avancées significatives sont à souligner dans ce domaine par le biais de l'école virtuelle, avec des adresses courriel professionnelles et des brochures d'informations.

Cependant, la communication avec les étudiants demeure difficile (doubles adresses courriels, horaires des stages qui arrivent tardivement, par exemple).

Le wifi n'est pas encore disponible au sein des sections BSI-BSF : c'est aujourd'hui un obstacle au développement de stratégies de communication et de pratiques pédagogiques innovantes.

En voulant promouvoir et renforcer la concertation pédagogique pour faire en sorte que les enseignants travaillent plus ensemble, les sections BSI et BSF se sont appuyées sur une stratégie de co-formation entre les enseignants. Celle-ci est très développée et les enseignants sont impliqués et mobilisés.

Des journées pédagogiques sont organisées pour les professeurs des deux sections. Des journées pédagogiques intersectorielles ont été développées, des après-midi de conférence sont proposées, tout un dispositif de formation continue des enseignants (et d'appui aux enseignants nouvellement recrutés) a été mis en place.

Comme prévu dans leur plan d'action initial, les sections BSI-BSF ont introduit dans leurs programmes des pratiques de formation et d'évaluation innovantes telles que l'apprentissage par problème (APP), l'évaluation clinique par objectifs structurés (ECOS), la simulation, etc.

Ces pratiques réfèrent prioritairement aux méthodes actives : en ce sens, elles sont plus mobilisatrices, plus motivantes et plus « responsabilisantes ». De plus, et c'est leur principal intérêt, elles développent chez l'étudiant l'autonomie et la réflexivité (particulièrement l'APP). Mais elles sont (principalement l'ECOS) également perturbantes pour les étudiants, car en rupture avec l'essentiel de ce qu'ils ont vécu dans leur scolarité antérieure. Les praticiens du terrain de pratique professionnelle éprouvent également des difficultés à les valider car, pour la plus grande part, ils ne les connaissent pas. Cela est susceptible de créer de la défiance, voire du rejet, de la part des étudiants.

Les étudiants ne perçoivent pas l'ECOS de la même manière que la HEPL qui la considère comme harmonieuse, intégrative, instructive et appropriée. Pour le comité des experts, il s'avère indispensable que les enseignants expliquent ces méthodes et argumentent les choix et les attentes. Cette argumentation peut se faire prioritairement en expliquant la nécessité de développer la réflexivité, eu égard à une identité professionnelle infirmière en pleine mutation.

Axe 3 : accompagnement de l'étudiant depuis son accueil jusqu'à son insertion professionnelle

Il était prévu de préciser et formaliser la fonction de coordinateur au sein des sections : le comité des experts encourage la clarification de cette fonction et sa visibilité auprès des étudiants.

Les actions prévues pour améliorer l'aide à la réussite des étudiants ont grandement atteint leurs objectifs. Le service d'aide à la réussite mis en place par la HEPL suscite beaucoup d'intérêt chez les étudiants. On peut le mesurer par la participation des étudiants (tant en BSI qu'en BSF) à ce dispositif. La visibilité et l'accessibilité du service d'aide à la réussite (SAR) s'est nettement améliorée depuis l'évaluation initiale et ce service est désormais mieux structuré.

Un investissement important (en qualité autant qu'en quantité) a été réalisé dans les infrastructures et les outils pédagogiques : projection multimédia, locaux et matériel didactique. Un effort particulier a été réalisé au niveau de la bibliothèque mais cela doit rester un point d'attention.

Il subsiste néanmoins des problèmes de locaux destinés aux étudiants surtout sur le site de Liège : pas d'espaces de détente pour les étudiants, parfois manque de place dans les locaux de cours.

Axe 4 : élaboration d'un référentiel d'enseignement et d'évaluation par section

L'une des premières actions envisagées dans cet axe de travail concernait le décloisonnement des trois sites par le biais du renforcement de la concertation pédagogique. L'objectif semble pleinement atteint. Une harmonisation des cours sur les trois sites a été mise en chantier, des résultats positifs sont à noter : supports de cours communs et évaluations communes en sont des exemples. De telles avancées ont pu être réalisées grâce à l'organisation de réunions de concertation intersites réunissant les coordinatrices et les enseignants.

Les sections BSI et BSF avaient projeté la réalisation d'une enquête pour tenter d'objectiver la charge de travail des étudiants. Cette enquête n'a pas eu lieu, mais l'idée semble ne pas être abandonnée. Pendant ce temps, les étudiants ressentent toujours une charge de travail très importante et pas toujours équilibrée dans le temps.

Le plan d'action initial projetait un chantier de travail autour de l'approche par compétences. La fonction de « responsable compétence » a été formalisée en janvier 2011. Le travail sur les référentiels est désormais bien avancé. Les référentiels de compétences dans les sections BSI et BSF apparaissent comme des outils bien maîtrisés par les enseignants. Certes, il reste quelques enseignants estimant que travailler en UE et en AA, tel que proposé par la HE, impacte le climat professionnel : surcharge de travail, stress, sentiment de ne pas toujours comprendre où l'on va, surcharge administrative, multiplication des réunions... Néanmoins, tous soulignent que cette démarche collégiale est un excellent vecteur pour travailler l'échange, la concertation et la cohésion entre les professeurs.

Il existe une réelle volonté dans le corps professoral de développer une approche d'enseignement plus innovante qui ne soit plus uniquement orientée « matière ». Ainsi, le décret Paysage est vécu comme une opportunité de porter un regard critique sur le cursus, dans le but de l'améliorer. Ainsi, par exemple, le travail sur l'organisation de la formation a mis en évidence que les enseignants avaient une représentation personnelle du métier d'infirmier ou de sage-femme. Ce constat a permis de réfléchir plus avant sur le métier et de donner plus de cohérence aux matières enseignées.

Ce travail sur les référentiels a nécessairement donné lieu à une réflexion sur l'évaluation des travaux et des compétences des étudiants. Des modalités d'évaluation intégrative ont été expérimentées sur certaines UE. La mobilisation de la démarche ECOS va dans ce sens.

Pour autant, les étudiants ne semblent pas avoir perçu pleinement la cohérence de ces dispositifs. Pour les stages, certains étudiants vont jusqu'à juger l'évaluation floue et manquant de transparence. Ces remarques plaident, une fois encore, pour la nécessité d'une « information/pédagogie » de l'évaluation.

Axe 5 : ouverture vers l'extérieur

Il était prévu, dans le plan d'action initial, un accroissement des partenariats nationaux et internationaux dans la perspective d'augmenter la mobilité étudiante. Quelques avancées ont eu lieu, le travail doit être poursuivi.

PARTIE 3 : RECOMMANDATIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE QUALITÉ

La HEPL et les sections BSI-BSF ont mis en œuvre (par le biais de groupes de travail expérimentateurs) de nombreuses pratiques innovantes qu'il faut bien entendu pérenniser. De nouvelles pratiques innovantes pourraient sans nul doute être mises en chantier.

L'essentiel du travail à venir gagnerait à porter sur une prise de distance globale pour ressaisir le fil conducteur de toutes ces pratiques innovantes. Au nom de quoi toutes ces innovations ont-elles été mobilisées ? Faute de conscience claire et permanente des réponses à cette question, les forces vives enseignantes pourraient s'épuiser et/ou se démobiliser.

C'est par une réflexion sur l'identité professionnelle des infirmiers et sage-femme que cette question peut être abordée. Ces professions sont en forte mutation. C'est pourquoi la formation ne peut plus se limiter et/ou se centrer prioritairement sur la maîtrise des gestes techniques du métier. De ce point de vue, la réflexion, entamée, sur l'identité professionnelle doit être poursuivie et enrichie.

Il y a fort à parier que ces professions évolueront encore sans pour autant qu'il soit aujourd'hui possible de dire avec exactitude ce qu'elles seront. C'est pourquoi il convient de préparer les étudiants aux nombreux changements auxquels ils vont devoir faire face dans leur carrière professionnelle. Cela nécessite de travailler la question du sens de la formation afin de permettre le développement de l'autonomie, de la réflexivité et de l'adaptabilité de ces futurs professionnels.

C'est pour les mêmes raisons que la dimension « recherche » doit être davantage investie dans la formation. Un cours d'anglais est d'ores-et-déjà prévu dans la grille horaire des étudiants et il s'agit un point positif pour développer cette dimension « recherche » puisque la quasi-totalité des travaux de recherche sont aujourd'hui publiés en anglais.

Le cours de méthodologie fait actuellement référence aux pratiques et données probantes et sensibilise à la démarche *evidence-based nursing* (EBN). Des professeurs se sont initiés au *Belgian Centre for Evidence-Based Medicine* (CEBAM) de manière régulière depuis 2012, ainsi le contenu de certains cours a été modifié sur la base des recommandations EBN ou *evidence-based medicine* (EBM). C'est donc tout l'espace de la formation – et non pas quelques UE particulières – que la dimension « recherche » doit investir. Ce ne sont pas seulement les résultats de recherche que les étudiants doivent s'approprier mais aussi la méthodologie, la démarche pour faire en sorte que la posture de recherche appartienne à leur identité professionnelle.

Le comité des experts estime qu'il est nécessaire de développer des espaces et des temps de parole pour les étudiants. D'abord pour qu'ils puissent se concerter, développer une vie culturelle de groupe, souder l'appartenance à leur école – c'est aussi par ces biais qu'une identité professionnelle se construit en formation. Ensuite, pour les écouter, certes, mais surtout pour débattre avec eux de

ces changements qui affectent ou vont affecter la profession et se traduisent par des changements dans la formation.

La fonction de délégué de classe n'est pas définie. Le comité des experts encourage à ce sujet une large réflexion sur le contenu du mandat, sur les modes de désignation ainsi que sur la formation de personnes mandatées.

Le comité des experts tient à préciser que quelques recommandations de l'évaluation initiale restent pleinement d'actualité telles que rédiger des fiches de fonction et communiquer sur celles-ci (avant tout pour les étudiants ou l'extérieur), poursuivre le renforcement de l'identité professionnelle dans la section BSF, améliorer les locaux et infrastructures.

Enfin, le comité des experts souhaite mettre en valeur la qualité du *management* des sections BSI et BSF. L'organisation de ces sections repose sur de nombreux groupes de travail à thématiques spécialisées, animés par un responsable. Le *management* est participatif et la délégation y est forte : chaque groupe dispose d'une réelle marge d'initiative tout en devant rendre des comptes au collectif. À tous les niveaux, l'autorité du responsable repose beaucoup sur son rayonnement, sur ses compétences, voire sur son charisme. C'est une source indéniable d'efficacité et de richesse. Mais qu'en sera-t-il lorsque, quelle que soit la raison, le responsable viendra à changer ? Le comité des experts encourage l'établissement et les sections à mener une réflexion sur la pérennité de ce mode de fonctionnement.

CONCLUSION

Les sections BSI et BSF de la HEPL sont engagées dans un travail visant l'amélioration continue de la qualité de la formation. Les formateurs ont été mis fortement à contribution pour promouvoir les changements nécessaires à ce développement de la qualité. Les étudiants, eux-aussi, pourraient être informés, impliqués et mobilisés davantage.

Le travail entamé doit être poursuivi et renforcé. Les nouvelles approches développées ces dernières années doivent être mises en perspective afin que les enseignants et les étudiants leur donnent plus de sens et se les approprient pleinement.

Néanmoins, les avancées pédagogiques sont telles que la section BSI de la HEPL semble prête à aborder la formation en quatre années selon les normes européennes.

Droit de réponse de l'établissement évalué

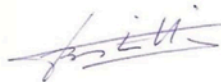
Commentaire général éventuel :

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

Page	Partie	Point ¹	Observation de fond

Prénom, nom et signature du directeur président

Toni BASTIANELLI



Prénoms, noms et signatures des coordonnatrices qualité

Anne Lenoir

COOR DO NATALITE Qualité BSF



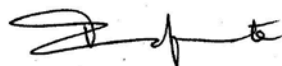
Christine Reichling

COORDONNATRICE QUALITE BSI



Prénom, nom et signature de la direction de l'établissement

Isabelle INFANTES



¹ Mentionner le paragraphe ou le n° de la ligne