

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

RAPPORT D'ÉVALUATION DE SUIVI
Haute Ecole de La Province de Namur(HEPN)
Comité de suivi :
M. Paul GARRÉ 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 « BSI-BSF ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2010-2011.

Dans ce cadre, Monsieur Paul GARRE et Mme Dominique GAINVORSTE¹ mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 29 février 2016 à la Haute École de la province de Namur (HEPN).

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-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 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. Ils désirent 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 Ecole de Province de Namur (HEPN) se compose de trois catégories: la catégorie agronomique, économique et paramédicale. Ces trois catégories sont réparties sur trois implantations (deux à Namur et une à Ciney) : le Campus, la citadelle et Ciney.

La Province de Namur est le Pouvoir Organisateur de la HEPN.

Les sections soins infirmiers et sage-femme sont situés au sein de la catégorie paramédicale de la HEPN et localisées sur le campus provincial de Namur.

Les étudiants inscrits en Soins infirmiers dans cette Haute École représentent près de 4% de la population inscrite dans ce bachelier toutes Hautes Écoles confondues³.

Les étudiants inscrits en Sage femme dans cette Haute École représentent près de 8% 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/20111223HEPNCPDSBSIBSF.pdf> (consulté le 25 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'inscrivent ces évaluations 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)

De nombreuses études⁵ démontrent qu'au plus le niveau de formation des professionnels des soins de santé est élevé (particulièrement dans les soins infirmiers), au mieux on est en mesure de réduire la mortalité des patients. La Belgique, quant à elle, a été mise en demeure le 29 janvier et le 29 novembre 2009 pour non-respect⁶ de la directive sectorielle 2005/36/EC visant à créer une Europe compétitive et attractive, notamment par la régulation à l'accès à l'exercice professionnel (libre circulation) dans les 28 États membres de l'Union européenne. Après de nombreux débats en Europe, la directive 2005/36/CE a été modifiée par la directive 2013/55/UE⁷. Cette dernière directive pose les conditions de la reconnaissance automatique de la profession d'infirmier responsable des soins généraux (art. 31) et prévoit que le titre requière désormais :

- 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 Parmi lesquelles *Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study*, The Lancet, May 24, 2014 Volume 383, Number 9931, pp 1781-1860.

⁶ Ce non-respect porte sur la durée de la formation et sur la référence à des législations fédérales et communautaires incorrectes.

⁷ Journal Officiel, 28 décembre 2013.

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

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).

De 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 doit être organisée en quatre ans (240 crédits), 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 doit être fondée sur les mêmes principes que le cursus en quatre ans 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 pour suivre son parcours. Chaque unité d'enseignement comporte une ou plusieurs activités d'apprentissage (AA).

La mise en œuvre de ce décret paysage a occupé l'ensemble de l'équipe pédagogique et de direction laissant moins de temps pour développer d'autres projets innovants.

1.3 La HEPN et la catégorie paramédicale

La Haute Ecole de la Province de Namur a connu d'importants changements depuis la rédaction du plan d'actions initial de 2011. En septembre 2011, un nouveau Directeur-Président a été désigné, celui-ci a focalisé ses actions sur différents axes :

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.

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

- l'amélioration de la communication externe et la promotion des différents bacheliers de la HEPN avec la création d'un tout nouveau site Internet, une présence soutenue sur les réseaux sociaux et la généralisation de l'utilisation de la plateforme interactive ;
- le renforcement des partenariats institutionnels, particulièrement avec les autres institutions de l'enseignement supérieur du Pôle académique de Namur. Cela a permis, entre autres le développement d'un programme en co-diplomation dès 2012-2013 ;
- l'affectation des moyens humains nécessaires au développement de l'offre de programmes de mobilité avec l'obtention en 2014 de la Charte Erasmus et l'engagement d'une responsable mobilité (5/10 ETP) ;
- le recrutement d'un conseiller pédagogique (10/10 ETP).

Au niveau de la catégorie paramédicale plus particulièrement, plusieurs changements ont été notés dont un majeur : le changement de direction de la catégorie. Le 1^{er} novembre 2015, une nouvelle directrice a été désignée. Un déménagement de la catégorie paramédicale est planifié vers un campus voisin de celui actuel. Des cours de pratique professionnelle et des exercices de simulation sont déjà par ailleurs organisé sur ce campus.

D'autres éléments de contexte sont également à considérer depuis la visite initiale de l'AEQES :

- une augmentation de la population estudiantine depuis l'année scolaire 2011-2012 ;
- une proportion déséquilibrée entre MA et MFP ;
- une absence de longue durée de collaborateurs très impliqués dans le processus qualité ;
- l'inscription de la HEPN dans le pôle académique de Namur. Il a pour mission principale de promouvoir et soutenir toutes les formes de collaborations entre ses membres et d'inciter ceux-ci à travailler ensemble en vue d'offrir des services de qualité aux étudiants ;
- des changements significatifs dans l'organisation des stages: nouveaux lieux de stages, réunion de partenariats plus formalisées avec les terrains de stages.

PARTIE 2 : RÉALISATION DU PLAN D'ACTION INITIAL

Les recommandations émises par le comité des experts suite à l'évaluation de 2010-2011 n'ont pas pu être considérées ou que très partiellement et ce, suite à divers facteurs : changement de direction, manque de ressources, manque de collaboration avec le milieu hospitalier, culture informelle, absence de longue durée de personnes clés.

Les axes principaux retenus par la Haute école de la province de Namur dans son plan d'action initial étaient :

- **Axe 1 : Poursuivre l'implémentation d'une démarche qualité systémique**
- **Axe 2 : Renforcer la cohérence pédagogique au sein du programme de formation et ce, au regard des exigences de la profession et de son évolution**
- **Axe 3 : Assurer la qualité de la formation en maintenant et en renforçant les partenariats actuels ainsi que favoriser la recherche**

Lors de l'évaluation de suivi du plan d'action proposé par la HEPN, les experts ont pu au travers des différents entretiens, évaluer le niveau d'atteinte des différents objectifs fixés dans les 3 axes définis par l'institution.

Axe 1 : Poursuivre l'implémentation d'une démarche qualité systémique

Il était recommandé à la HEPN de :

- Développer davantage la dynamique de gestion et de coordination de la qualité par un soutien effectif des instances décisionnelles ;
- Impulser une démarche qualité collectivement partagée.

Les experts ont constaté une prise de conscience par l'équipe pédagogique du travail de la cellule qualité et de l'aide que celle-ci peut leur apporter. Le travail de la coordinatrice qualité est mieux perçu par l'équipe enseignante et la commission qualité institutionnelle commence à se structurer.

L'implémentation d'une démarche qualité s'amorce, les efforts se concentrent sur la réorganisation des sections BSI-BSF qui font suite aux changements majeurs développés au 1.3 de ce document.

La motivation du personnel enseignant est présente, celle-ci pourra contribuer au renforcement et à la pérennisation de la coordination qualité et plus particulièrement aux démarches d'amélioration continue.

Les canaux de communication restent insuffisamment développés.

La culture de l'informel est très présente.

Axe 2 : Renforcer la cohérence pédagogique au sein du programme de formation et ce, au regard des exigences de la profession et de son évolution

Il était recommandé à la HEPN de :

- mettre en place une coordination pédagogique permettant de poursuivre l'articulation des aspects théoriques et pratiques des formations (BSI-BSF) afin d'améliorer la cohérence de celles-ci ainsi que développer soutenir le développement d'une formation par compétence ;
- poursuivre l'actualisation du programme de cours en ce compris le réajustement des grilles horaires ;
- organiser la guidance et la concertation pédagogique ;
- formaliser et évaluer la procédure d'accueil des nouveaux enseignants ;
- encourager l'apprentissage autonome en misant sur une diversité des méthodes pédagogiques ;
- harmoniser les pratiques enseignantes en ce qui concerne l'enseignement des techniques de pratique professionnelle ;
- renforcer l'évaluation formatrice en stage ;
- actualiser les cours en se basant sur l'*Evidence Base* et accompagner les étudiants dans l'utilisation des données probantes lors de leur travail de fin d'études (TFE).

a) Au niveau du pilotage des changements induits par le décret paysage :

Les référentiels de compétences dans les sections BSI et BSF apparaissent comme des outils bien maîtrisés par la direction, le coordinateur pédagogique et l'équipe pédagogique BSI. Néanmoins, cela ne semble pas être le cas pour l'équipe pédagogique BSF et pour les étudiants.

Certains enseignants verbalisent le fait que travailler en unités d'enseignement (UE) et en acquis d'apprentissages (AA) tel que cela est proposé par HEPN impacte le climat professionnel en termes de surcharge de travail, de stress, de sentiment de ne pas toujours comprendre où l'on va, de surcharge administrative et de multiplication des réunions.

L'organisation de la formation reste assez floue pour les étudiants. Ces derniers ne semblent pas trouver de sens aux UE. Ils constatent beaucoup de contradictions dans les discours des enseignants et sont peu voire pas impliqués dans la réflexion.

Les raisons logiques qui ont guidés les choix pédagogiques ne sont pas expliquées clairement aux étudiants. Il convient de mieux expliciter les enjeux inhérents à ces choix pédagogiques. Les étudiants ressentent toujours une charge de travail très importante et pas toujours équilibrée dans le temps.

Il semble difficile de percevoir un modèle organisationnel clairement implémenté. Aujourd'hui, les enseignants ont encore le choix de s'inscrire ou pas dans cette nouvelle manière d'approcher l'enseignement. La cohésion pédagogique est apparue plus développée dans la section BSF que dans la section BSI.

Un travail sur les modalités d'évaluation est en cours : celui-ci est piloté par le conseiller pédagogique. Ce travail a pour but principal d'accéder à une meilleure adéquation entre les modalités d'évaluation et la philosophie du décret Paysage.

Un travail réflexif sur la cohérence des programmes et la transversalité de ceux-ci est également en cours.

b) Au niveau de l'aide à la réussite :

Des séances de remédiation sont proposées aux étudiants mais les places sont limitées. Le point à souligner est que ces heures passées en remédiation sont considérées comme de stages.

Des exercices de simulation en 2^{ième} et 3^{ième} BSI sont organisés et sont perçus positivement tant par les enseignants que par les étudiants.

Les ateliers de soutien constituent une forme différente de la simulation. Ils sont destinés aux étudiants du bloc 1 des sections BSI et BSF.

Ceux-ci ont été conçus principalement dans le but de réviser les différentes techniques de soins que les étudiants ne peuvent pas toujours exercer en stage soit par manque de techniques dans les unités ou par manque de présence d'un maître de formation pratique (MFP) au moment où le soin se présente.

Une cellule d'aide psychologique à l'intention des étudiants rencontre auprès de ces derniers un vif succès et participe à leur réussite

c) Le transfert de connaissances

Pour ce qui concerne le transfert de connaissances, la réflexivité est peu intégrée par les étudiants. La définition de la notion de réflexivité et des dispositifs pédagogiques pouvant être mis en place afin de la favoriser et, d'autre part, l'évaluation pouvant être faite de cette dimension est entamée via le travail sur le dossier patient informatisé mais il convient de la poursuivre et de la consolider.

L'acquisition de compétences professionnelles ne peut se traduire uniquement par l'assimilation de connaissances ou l'intégration de techniques à reproduire. Cela demande la mise en relation des apprentissages réalisés autant dans les stages et les cours pratiques que dans les cours théoriques.

d) L'évaluation intégrative

L'évaluation intégrative est appliquée par certains professeurs, dans certaines matières mais doit encore être déployée dans les deux sections. Actuellement, les méthodes coexistent (évaluations juxtaposées et évaluations intégratives) et on note une grande variabilité dans celles-ci. Un dispositif d'évaluation « Examen clinique objectif structuré » ou « Évaluation clinique objective structurée » (ECOS) consistant à décomposer les compétences professionnelles en capacités à atteindre, mesurées dans ce qu'on appelle des stations d'évaluation sont mis en œuvre en 3^{ème} BSI. Ces ECOS ont été envisagées suite à une collaboration avec la Haute Ecole Robert Schumann qui a souhaité mener un projet avec toutes les HE de la FWB dans le but d'avoir davantage de situations cliniques mais aussi de poursuivre un même objectif.

e) L'investissement matériel pour les sections :

Un effort est remarqué au niveau du matériel didactique mis à disposition pour l'apprentissage par simulation:

- un local destiné aux BSI et spécialisation en gériatrie et psycho-gériatrie
- un local destiné aux BSF et spécialisation en pédiatrie

Axe 3 : Assurer la qualité de la formation en maintenant et en renforçant les partenariats actuels ainsi que favoriser la recherche

Il était recommandé à la HEPN de :

- consolider les partenariats avec les institutions hospitalières ;
- encourager la participation des enseignants à des travaux de recherche ;
- poursuivre l'implication des enseignants dans diverses associations professionnelles pédagogiques et sociétales ;
- favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants.

L'implication dans la recherche / Développement de la recherche dans les programmes de formation est encore peu développé mais les experts ont perçu au travers des différents entretiens un intérêt pour développer et/ou participer à des projets de recherche de la part des enseignants et des étudiants.

La formation continue se développe davantage : la stratégie de co-formation entre les enseignants est en développement au sein de la section paramédicale. Les enseignants notent que les « choses » bougent et ce dans le respect de l'autonomie de chacun.

PARTIE 3 : RECOMMANDATIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE QUALITÉ

- la HEPN gagnerait à être plus ouverte sur son environnement et plus transversale dans son fonctionnement ;
- évoluer d'une approche fragmentée vers une approche intégrée en renforçant la coordination (évaluation des stages et des cours) ;
- recréer un esprit d'équipe et un cadre de référence (projet pédagogique) en initiant une réflexion collective sur la vision et les valeurs : les raisons d'être, ce en quoi la HEPN croit, ce qu'elle veut être, la façon dont elle va évaluer son efficacité ;
- développer la faculté d'adaptation au changement permanent ;
- valoriser les initiatives *Bottom up* ;
- se doter de méthodes, d'outils pour faciliter la mise en œuvre de la démarche qualité ;

- clarifier l'organigramme, réaliser des fiches de fonction pour les différents intervenants ;
- promouvoir l'apprentissage organisationnel dans une optique d'amélioration continue ;
- s'inscrire dans la modernité avec la volonté de répondre au mieux aux attentes des enseignants, des étudiants et des partenaires, en clarifiant les missions, les rôles et les modes de fonctionnement de la HEPN /section paramédicale ;
- responsabiliser les différents intervenants : bon équilibre entre accompagnement professionnel et autonomie ;
- il n'existe pas de culture de la mesure formalisée, la collecte d'information n'est pas suffisamment développée et rationalisée. Il conviendrait de rentabiliser les informations récoltées et de les utiliser pour réajuster les actions entreprises. Mesurer l'atteinte des objectifs ainsi que les impacts produits ;
- les étudiants ne sont pas associés à la réflexion pédagogique, une logique consumériste semble les animer au quotidien et se manifeste par une implication limitée au sein de leur établissement. Il est recommandé de les impliquer dans les réflexions en cours et de créer des espaces d'expression à leur intention ;
- Poursuivre le travail sur les canaux et les flux de communication apparaît indispensable ainsi que remettre de la cohérence dans l'information diffusée ;
- donner de la visibilité aux instances décisionnelles ;
- beaucoup de projets sont en chantier, le plan d'action est ambitieux. Il est recommandé de prendre du temps pour consolider ce qui a déjà été réalisé et pour réajuster ce qui doit l'être afin de donner du sens aux actions entreprises. Mesurer le progrès au travers de projets que la HEPN section paramédicale juge prioritaires ;
- partager les bonnes pratiques entre BSI et BSF.

CONCLUSION

Le comité des experts a constaté l'absence d'un projet commun fédérateur et mobilisateur. Une grande attention de conformité à la législation semble guider l'ensemble des actions.

La cellule qualité de la section paramédicale doit encore définir clairement ses missions, celle-ci n'est pas intégrée dans les organes de décision.

La logique de l'investissement individuel est perceptible, avec de l'épuisement pour certains et de la démotivation pour d'autres. Il n'existe pas encore de vision collective.

Les étudiants ne sont pas de véritables partenaires dans les travaux qui sont initiés par la cellule qualité. Les rapports de réunion sont consultables sur la plate-forme.

La définition d'une mission et d'une stratégie partagées si elle constitue un défi central pour la HEPN, n'en constitue pas moins une opportunité : celle de rassembler les équipes, de s'interroger sur les développements externes, d'activer l'expertise interne, de libérer une énergie positive orientée vers la réalisation d'objectifs clairs et motivateurs. La mise en place de canaux de communication interne est nécessaire à toute conduite de changement organisationnel et pédagogique.

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

La composition des équipes de professeurs BSI et BSF rencontrés par les experts peut avoir biaisé leur ressenti par rapport à la maîtrise du Référentiel de compétences ainsi que de la cohésion pédagogique. En effet, dans la réalité, elle est équivalente dans les deux sections mais la verbalisation lors de l'entretien a été différente et a probablement induit cette erreur d'appréciation.

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

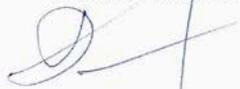
Page	Partie	Point ¹	Observation de fond

Nom, fonction et signature
de la direction de l'établissement

Madame THIOUX Cécile
Directrice de la Catégorie Paramédicale



Emmanuel DEVROYE
Directeur - Président



Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice)
qualité

Madame DESAMOURY Véronique
Coordinatrice Qualité HEPN



Madame DOMINICUS Mélissa
Coordinatrice Qualité de la catégorie paramédicale



¹ Mentionner le paragraphe ou le n° de la ligne