



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Soins infirmiers – Sage-femme

Bachelier en Sage-femme

Haute École Libre de Bruxelles – Ilya
Prigogine (HELB-IP)

Nataly VIENS PYTHON
Guillaume CORDIER
Anne NISSET

3 juillet 2023

Table des matières

Soins infirmiers – Sage-femme : Haute École Libre de Bruxelles – Ilya Prigogine	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	7
Critère A.....	8
Critère B.....	11
Critère C.....	16
Conclusion	18
Droit de réponse de l'établissement.....	19

Soins infirmiers – Sage-femme : Haute École Libre de Bruxelles – Ilya Prigogine

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2022-2023 à l'évaluation continue du cursus « Sage-Femme ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2015-2016.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 1^{er} décembre 2022 à la Haute École Libre de Bruxelles – Ilya Prigogine. 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 réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier en Sage-femme, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation initiale du programme; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2016 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des experts 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.

Composition du comité¹

- Nataly Viens Python, experte paire, de l'éducation, en gestion de la qualité et présidente du comité.
- Guillaume Cordier, expert-étudiant.
- Anne Niset, experte de la profession.

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Etudiant-es engagé-es et en soutien entre eux/elles.
- Evolution des modalités d'évaluation en stage.
- Mise en place du service d'aide à la réussite (SAR).
- Développements pédagogiques : Simlab et vignettes cliniques.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Implémentation de la qualité au sein du cursus sage-femme.
- Plan d'action chargé et sans priorité.
- EEE à clarifier et à implémenter.
- Allongement des PAE et diminution taux de réussite.

OPPORTUNITÉS

- Renouvellement de la coordination qualité et réorganisation de la section Sage-femme (départ à la retraite).
- Appui institutionnel externe (exemple : Cash-e).
- Collaboration inter établissement.

MENACES

- Diminution globale du nombre d'étudiant-es avec néanmoins une augmentation des inscriptions en bloc 1.
- Hétérogénéité des profils des étudiant-es à l'entrée.
- La réussite des candidat-es est fortement dépendante d'une mauvaise connaissance du niveau d'exigence de la formation.
- Situations de maltraitance en stage.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Implémenter la démarche qualité au sein de la section sage-femme.
- 2 Mettre en place l'EEE de manière formalisée après en avoir clarifié les buts et les intentions.
- 3 Prioriser le plan d'action afin de permettre son développement dans la section.
- 4 Réviser le programme pour le renforcement de l'identité sage-femme et renforcer l'approche programme.
- 5 Effectuer une enquête sur la santé des étudiant-es et identifier les risques et mesures à prendre.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École Libre de Bruxelles – Ilya Prigogine (HELB-IP) résulte de la fusion en 1996 de cinq institutions : l'École d'Infirmiers et Accoucheuses annexée à l'Université libre de Bruxelles, l'Institut Libre d'Enseignement Supérieur Économique et Paramédical de Bruxelles, l'Institut Supérieur pour les Carrières Auxiliaires de la Médecine, l'Institut Supérieur des Sciences Humaines Appliquées - École Ouvrière Supérieure et l'Institut de Radioélectricité et de Cinématographie. Elle relève du réseau libre non confessionnel.

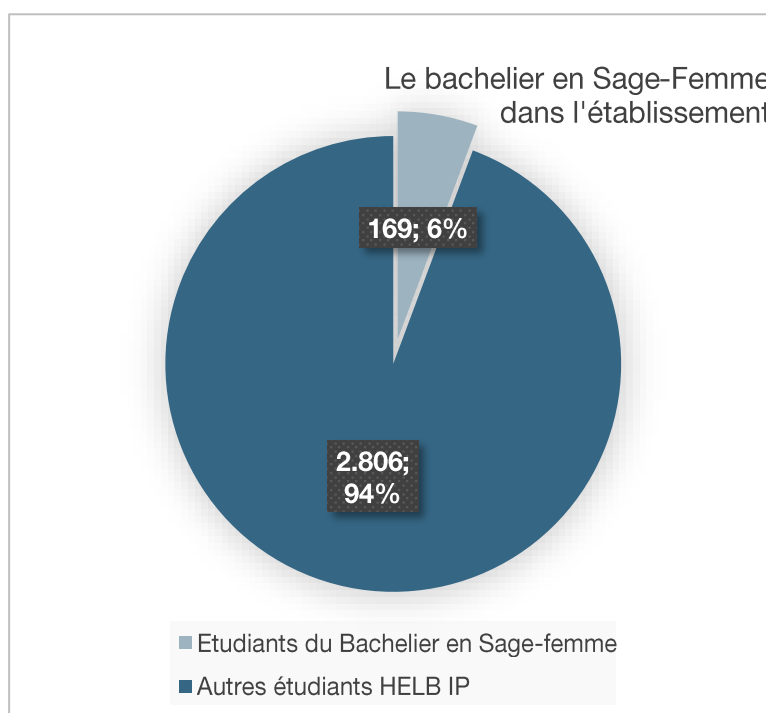
Son pouvoir organisateur est l'Ilya Prigogine ASBL.

La Haute École comporte quatre départements (technologie et économique, santé, social et communication & médias audiovisuels) et dispense 18 formations de type court ou long et sept spécialisations. Ces dernières sont réparties, selon le département sur trois implantations.

Le département Santé organise, outre le bachelier en Sage-femme, cinq autres bacheliers (en Ergothérapie, en Hygiéniste bucco-dentaire, en Infirmier responsable de soins généraux, en Orthoptie, en Podologie), deux masters en Kinésithérapie et en Sciences infirmières et sept spécialisations.

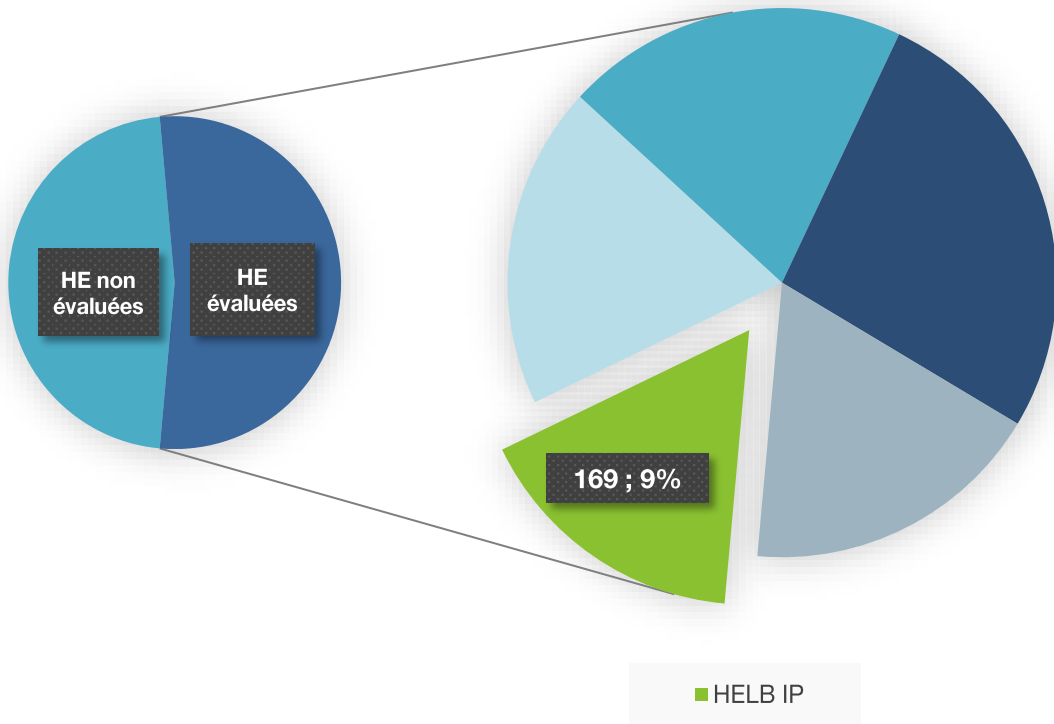
Le bachelier en Sage-femme (Bac SF) est organisé sur le campus Érasme à Bruxelles.

En 2020-2021, 169 étudiants sont inscrits au bachelier en Sage-femme, sur un total de 2975 inscrits à la HELB-IP, soit 6 % des effectifs. Ces 169 étudiants représentent, par ailleurs, 9 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 1950 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles².



² Source : base de données SATURN, année de référence 2020-2021. Le graphique « Les étudiants du bachelier en Sage-femme en FWB » fait la distinction entre les établissements dispensés d'évaluation dans le cadre de la phase pilote de l'AEQES et les établissements évalués en 2022-2023.

Les étudiants du bachelier
en Sage-Femme
en FWB



Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Le dossier d'avancement (DAv) de la HELB-IP présente les changements intervenus depuis la précédente évaluation. La HE a notamment revu complètement son organigramme en 2019-2020 avec la volonté d'impliquer plus amplement les membres de l'équipe dans le fonctionnement de la HE et de la section évaluée. Diverses responsabilités telles que la coordination de section et la coordination des stages ont ainsi été scindées, et d'autres coordinations, la coordination pédagogique, la coordination des TFE, etc. ont vu le jour dans un but de cohérence pédagogique et de renforcer la communication. Un prochain départ à la retraite en juin 2023, de la coordination de section/coordinatrice des stages, est à préparer et anticiper au sein de l'équipe.

Suite au changement de la personne responsable de la coordination qualité institutionnelle, la HE met également en place un nouveau système de gestion de la qualité. Ce dernier étant en cours de réalisation et d'implémentation au sein de la HELB-IP au moment de l'autoévaluation, il n'a pas été complètement exploité par la section sage-femme.

Il est relevé aussi une diminution de 15 % des étudiant·es entre 2015 et 2021 (de 204 à 174) ce qui signifie aussi une baisse de diplômés de 25 % sur cette période (de 39 à 29). L'impact de la pandémie de Covid-19 et la charge durant les études sont des hypothèses annoncées pour cette situation du nombre de diplômés en diminution.

Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

CONSTATS ET ANALYSES

Démarche d'amélioration continue : fonctionnement et caractère pérenne

1. Depuis la précédente évaluation, la HELB-IP a pérennisé le poste de coordinateur qualité institutionnelle et s'est engagée dans une restructuration de son système de management de la qualité avec une nouvelle approche baptisée ARCQ (Amélioration réaliste et Continue de la Qualité). Des réflexions sont en cours pour faire évoluer l'approche centrée sur l'étudiant vers une approche étudiant-partenaire en référence aux valeurs institutionnelles.

La démarche qualité s'appuie sur un Plan stratégique & opérationnel et une charte Qualité. Un « hub » est par ailleurs alimenté sur Teams par des boîtes à outils à destination des responsables qualité des cursus. La structure mise en place avec les référents par année et les différentes coordinations, ainsi que des fiches de fonctions, complètent le dispositif Qualité. Toutefois, le comité constate que l'implémentation de ces outils au sein du cursus sage-femme est encore faiblement perceptible.

2. De plus, le comité note qu'il n'y a pas actuellement de fiche de fonction pour les délégué-es ce qui impose aux étudiant-es une interprétation personnelle des attentes et de leur rôle de transmission des informations. Ainsi, le rôle et les charges de délégué-e étudiant-e demeurent libres à la compréhension personnelle et peuvent diverger selon les étudiant-es et l'année d'études.
3. Le départ prochain à la retraite de la coordination de section impliquera l'engagement ou la désignation d'une nouvelle personne pour assurer ce relai au sein du cursus. Les responsabilités hiérarchiques et de coordination au sein du cursus pour le développement de la qualité nécessitent par ailleurs d'être clarifiées afin de pouvoir en assurer leur opérationnalisation et évite que ces changements perturbent l'implémentation de la qualité.
4. La volonté d'implémenter l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) est nommée par les autorités académiques. Ce positionnement constitue une ressource majeure pour l'implémentation de l'EEE. Par contre, le comité constate que pour l'instant la démarche EEE, à savoir les modalités, le type de questionnaire et la réalisation de l'enquête sont laissés à la discrétion de chaque enseignant-e. Cette manière de procéder peut limiter la prise de parole des étudiant-es par manque d'anonymat et ne permet pas, via ces évaluations, l'ajustement généralisé de l'enseignement pour soutenir la cohérence globale du programme; chaque enseignant-e se limitant à l'ajustement de ses propres cours.

Les autorités sont, cependant, confrontées à des réticences en interne sur la lourdeur du processus et sur des questions de confidentialité des résultats des EEE. De l'avis

du comité, ces réticences résultent d'une incompréhension de ce type d'évaluation. L'EEE est une évaluation de l'enseignement qui permet d'améliorer le pilotage d'un programme et non une évaluation de l'enseignant·e. L'EEE a pour ambition de prendre acte des mesures d'améliorations attendues et de développer une approche circulaire qui permet aux parties prenantes de voir l'évolution de la situation, de mesurer la pertinence des mesures prises ainsi que l'identification de celles à envisager pour l'amélioration du programme.

Enfin, le comité note qu'une réflexion est en cours au sein du Conseil pédagogique afin de formaliser les retours et les feedbacks des évaluations.

5. Le comité a reçu les documents de préparation (Accès intranet et clé USB) avec entre autres un tableau de suivi des recommandations AEQES et les développements des quatre axes avec les indicateurs de suivi et les personnes responsables. De nombreuses actions identifiées datent des années 2016 à 2018 et portent sur l'information et la diffusion des documents ainsi que l'harmonisation avec les démarches locales et l'évaluation des procédures et actions menées. Pour les années suivantes, le comité ne retrouve pas dans les documents consultés une évaluation de ces actions et les remédiations effectuées. Cette situation laisse une période de vide dans la démarche qualité et le suivi des actions.
6. Pour la réalisation de ce DAv des enquêtes auprès des étudiant·es ont été effectuées. De plus, leurs avis sont sollicités lors des deux conseils de section annuels (via le délégué·es) et lors des différents organes décrétales de la HELB-IP (via les représentant·es étudiant·es). Pour le reste des remontées des étudiant·es, les mécanismes sont informels. Cette situation risque de limiter les informations transmises par les étudiant·es faute de possibilité anonymisée et de formalisation communiquée. Pourtant, les enquêtes auprès des étudiant·es consulté·es, la documentation fournie et les échanges en visite témoignent de la volonté de la population étudiante de donner son avis et de contribuer au développement du programme. Ce recueil d'informations et leur analyse devraient être partagés et ainsi contribuer au développement du programme et à son amélioration continue.

Stratégie et priorisation des objectifs de l'établissement et de l'entité

7. Le comité constate que l'établissement a mis à jour son plan d'action qui porte sur plusieurs aspects autant pédagogiques qu'organisationnels. Toutefois, le nombre important des actions envisagées et la difficulté de les prioriser peuvent constituer des limites à l'implication des parties prenantes. Par ailleurs, le comité constate que pour de nombreuses actions les responsabilités reposent sur la coordination pédagogique alors que leur réalisation nécessite l'implication de l'ensemble du corps professoral. Face à l'emploi du temps chargé et les actions documentées pour ces axes, le comité identifie un réel risque d'abandon, de non-adhésion ou d'épuisement.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

8. Les outils de communication mis en place notamment suite à la pandémie ont permis de poursuivre les programmes durant la crise et semblent bien appropriés par les parties prenantes. Toutefois, le comité constate que pour le suivi des décisions, des actions à entreprendre et des difficultés rencontrées, la communication reste bien souvent informelle au détriment des outils de communication mis en place. Cela a pour conséquence un non-partage des suivis dont la connaissance reste plutôt dans

des cercles définis et restreints ce qui limite, en outre, la prise d'actions concertée au sein d'une équipe ; d'une section.

9. Par ailleurs, sur le plan de la communication formelle, les PV de séance sont descriptifs et ne précisent pas clairement les décisions prises et les actions à entreprendre ce qui ne permet pas de remédier aux problématiques énoncées. La concrétisation en actions et la coordination de celles-ci restent donc à développer afin d'assurer le suivi des actions discutées en séance.

RECOMMANDATIONS

1. Afin d'assurer une implémentation de la démarche qualité au sein de la section les étapes suivantes sont recommandées :
 - Réaliser un travail d'information et d'intégration destiné aux parties prenantes (étudiant·es, enseignant·es) dans l'optique de les impliquer dans la démarche qualité ;
 - Rédiger des fiches de fonctions pour les délégué·es étudiant·es ;
 - Poursuivre la formalisation au sein de la section. À cette fin, il sera nécessaire de rendre visibles le ou les relais qualité au sein de la section ;
 - Préparer la transition pour la reprise, par une nouvelle personne, de la coordination de la section en juin 2023.
2. Entreprendre la mise en place de l'EEE. Ce qui implique en premier lieu de clarifier son but auprès des parties prenantes et de communiquer sur la valeur de l'EEE pour la qualité de la formation. Les discussions menées nous incitent à penser que le but de cette EEE et son importance pour la qualité d'un programme sont à faire clarifier afin d'éviter une interprétation de cet outil comme étant une évaluation de l'enseignant·e. Il est donc essentiel de lever les ambiguïtés sur le but et le traitement de l'EEE avec le personnel enseignant et aussi avec les étudiant·es. Une politique EEE est efficace si les informations sont analysées par le personnel enseignant et que cette analyse produit un retour vers les étudiant·es.
3. Afin de renforcer le pilotage du plan d'action, prioriser les actions et clarifier formellement les acteurs impliqués dans leur réalisation. Les parties prenantes devraient pouvoir se sentir impliquées et concernées par ce plan et s'engager pour sa réalisation. Des chantiers comme le renforcement de l'identité professionnelle à poursuivre, l'adaptation du programme aux réalités du terrain, l'adaptation aux profils des étudiant·es du bachelier et les enjeux de durée des études (voir Critère B) sont des exemples de projets qui nécessitent l'implication de toutes les parties prenantes pour rendre le plan d'action réaliste et réalisable. Le comité est conscient que cette priorisation repose sur les ressources humaines et matérielles existantes et que du temps sera nécessaire pour la réaliser.
4. Au sein de la section sage-femme, développer une culture de la communication formelle afin que les décisions, les problèmes et les enjeux nécessitant des actions puissent être connus du corps professoral et des autres parties prenantes. Cette systématisation facilitera en outre l'intégration du nouveau personnel et favorisera la connaissance des ressources à disposition. Pour ce développement les procès-verbaux des séances devraient mettre en évidence les décisions prises et les acteurs concernés pour leur réalisation.

Critère B

Les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/cluster, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement/l'entité est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSES

1. Des changements ont été amenés au programme tout particulièrement pour la formation pratique dans un but de renforcement de l'apprentissage avec la mise en place d'évaluations formatives non cotées, le développement de vignettes cliniques, la mise en place des SimLabs et une réflexion globale et continue sur la méthodologie de recherche documentaire et les TFE.

Pertinence du programme

2. Le comité constate positivement les actions menées dans la section afin de développer l'identité du Bac SF. Parmi les nombreux développements, il note en particulier la mise en place des vignettes cliniques (cas cliniques élaborés pour la formation), l'augmentation des heures de simulation et les modifications dans les stages des deux premiers blocs (exemple : augmentation de la durée stage en salle d'accouchement). En outre, le comité souligne que certains enseignant-es sont membres des associations professionnelles ce qui concourt aussi au développement de l'identité professionnelle.

Toutefois, le comité constate à la lecture des enquêtes effectuées auprès des étudiants-es, sur la question de leur perception de forger leur identité sage-femme, que celle-ci diminue au fil des années d'études, alors que cela devrait se développer durant la formation.

De même, le comité observe que les cours communs aux soins infirmiers et aux sage-femmes ne permettent pas de forger cette identité professionnelle avec l'usage fréquent et majoritaire d'exemples cliniques issus de la pratique infirmière.

3. Le programme d'études sage-femme sur quatre ans est qualifié comme étant « beaucoup trop chargé » par toutes les parties prenantes. Le comité a entendu également l'option souhaitée d'une 5^e année. Cette option future ne devrait pas servir qu'à étaler la matière, mais devrait également mener à l'acquisition d'un niveau de certification supérieure (niveau 7) qui répondrait aux enjeux de la pratique sage-femme attendue selon les exigences professionnelles nationales et internationales.
4. Le milieu professionnel des sage-femmes est en constante évolution dans la société belge et européenne (modification de la durée de séjour hospitalier, accompagnement post natal, soutien à l'allaitement, développement de la pratique libérale avec la reconnaissance de la sage-femme comme le professionnel de 1^{re} ligne en périnatalité), l'ensemble des personnes rencontrées en est conscient. Toutefois, le comité constate que le Bac SF ainsi que le plan d'action traitent encore timidement ces aspects ce qui à terme pourrait impacter la pertinence du programme. Les données présentées dans les résultats attendus et les indicateurs de réussite sont centrées sur des modifications intrinsèques du programme et intègrent très peu ces facteurs externes. Or, une faible

prise en compte de cette évolution sociétale peut rendre à terme le programme moins performant pour répondre aux besoins de la société ainsi qu'aux attentes des personnes qui viennent se former. De même, l'importante clientèle internationale du cursus (prioritairement des Françaises), les possibilités de stages à choix et Erasmus nécessitent un programme en phase avec l'évolution de la profession.

Cohérence du programme

5. La fonction de coordination pédagogique mise en place depuis la dernière évaluation avec une personne formée en pédagogie renforce le développement du dispositif pédagogique avec notamment la mise en place progressive de l'évaluation intégrée, dans certaines UE. Le développement de l'approche-programme, qui permet d'aller au-delà d'une UE, mais avec l'ensemble des UE afin d'étudier la cohérence verticale et horizontale reste à entreprendre. Ainsi le comité constate une série de redondances (souhaitées ou non perçues) dans le cursus, de même que l'arrivée parfois trop tard après les stages, de certains apports théoriques requis ce qui limite le développement de l'approche programme et la cohérence globale.
6. Le développement de la simulation avec l'ouverture d'un centre de simulation (SimLabs) en 2015 a permis de renforcer le développement des compétences pratiques. De plus, les laboratoires pratiques permettent une relation directe avec les enseignants favorisant ainsi le feedback. Cependant, le comité constate le manque de temps nécessaire pour la formation continue des enseignant-es pour se former à l'enseignement à la simulation et leur permettre d'exercer une pédagogie spécifique pour ce développement des compétences pratiques.
7. Le comité a pris connaissance d'un programme d'études très dense avec une charge de travail importante. Il y a parfois des conflits d'horaire entre les cours et les stages pour les étudiant-es à cheval sur deux années de formations qui imposent de faire le choix entre les deux. Néanmoins, les stages programmés tiennent compte le plus possible de ces situations horaires conflictuelles. Dans ce contexte, les étudiant-es ont des mécanismes d'entraide entre eux/elles, mais cela a tout de même des conséquences sur leur stress et leur santé.
8. Les modalités d'évaluations lors des stages ont été revisitées en relation avec les feedbacks reçus des enseignant-es et étudiant-es. L'introduction du référentiel de compétences inter-réseaux et l'introduction du feedback en deux temps ont pour buts d'améliorer la qualité et l'efficacité des retours formatifs sur les stages.

Efficacité et équité du programme

9. La lecture du DAV et les entretiens lors de la visite sur site interpellent le comité sur la problématique de situations nommées de « non-bienveillance », voire de « maltraitance » en stage identifiée par plusieurs parties prenantes. Ces situations sont à traiter avec attention même si cela peut compromettre une place de stage. Actuellement les étudiant-es ont accès à une cellule d'aide psychologique de l'Université libre de Bruxelles (Cash-e), mais le comité constate qu'elle est encore peu connue et qu'elle reste une cellule externe à la HELB-IP.

Certes, il existe également une qualité de relation entre étudiant-es et enseignant-es et le dialogue est possible. Des suggestions d'améliorations sont proposées ce qui démontre que des ressources sont disponibles. Malgré l'existence de ces ressources « spontanées », à savoir des enseignant-es qui écoutent les propos des étudiant-es

qui s'ouvrent sur ces mauvaises conditions en stage, le comité constate que ces situations impactent toutes les parties prenantes et engendrent un risque de dégradation des conditions d'études. Il est de la responsabilité de l'institution de veiller au bien-être des étudiant-es et de traiter les situations problématiques rapportées.

À terme, les situations rencontrées peuvent laisser des traces, nuire à la réputation de la formation et compromettre les valeurs annoncées par la HELB-IP. À cet égard, le comité rappelle que peu importe le cursus d'études, la gestion des violences interpersonnelles nécessite une tolérance zéro à l'égard de comportements à risque ou de maltraitances avérées.

10. Le comité constate un taux de réussite qui diminue depuis la dernière visite. Les conséquences de la pandémie de Covid-19 ont sûrement eu une influence sur cette situation, mais elles ne peuvent être la seule raison de ce phénomène. Des mesures institutionnelles sont prises au niveau du Service d'aide à la réussite (SAR) pour pallier aux difficultés circonstancielles relevées (stress, contacts coupés avec les familles, perte d'emplois, etc.). En complément à ce constat il est précisé que plusieurs étudiants choisissent un allongement du programme annuel de l'étudiant-e (PAE) et ce sur des périodes de plusieurs années (8 ans d'études dans certains cas). Le comité s'interroge sur la raison de cet allongement soit pour accroître la capacité à réussir, soit pour se décharger d'un programme annuel trop dense sur quatre ans.

Il est ainsi mis en évidence que les étudiant-es ont des prérequis différents ce qui peut influencer l'allongement des études pour certains. La régularisation de ce phénomène sera peut-être diminuée avec la nouvelle réforme du décret Paysage sur la réussite en bloc 1. Également lors des entretiens, il ressort que l'orientation des étudiant-es qui ont parfois des attentes ou des conceptions diverses sur la formation ainsi que l'obligation d'accepter tous les étudiant-es qui se présentent amène une hétérogénéité de profil avec des niveaux d'entrée très variés. Les impacts de ces niveaux différents peuvent être ressentis autant entre étudiant-es, dans les milieux de pratique (stages) et dans l'enseignement dispensé.

À ce stade, les explications données sur ce taux de réussite qui diminue et l'allongement des PAE, sans une analyse plus approfondie, engendrent, toutefois, pour l'institution le risque de ne pas percevoir des enjeux qui nécessiterait des actions institutionnelles (pédagogiques, soutien aux études, organisationnelles).

11. Le comité constate une évolution du profil des étudiant-es qui ont parfois des responsabilités familiales en parallèle aux exigences scolaires et/ou pour d'autres un niveau d'études préalables moins solides sur le plan des acquis scientifiques ou d'apprentissage (capacité d'apprendre à apprendre dans un contexte de haute école). Le comité souligne une grande force de soutien entre étudiants (exemple : outils de gestion des notes de cours) et une volonté du personnel enseignant de répondre aux attentes formulées (peu de syllabus et plus de PowerPoint).

Toutes ces mesures individuelles sont intéressantes, mais le comité constate toutefois un manque d'une analyse plus globale et stratégique pour s'assurer que ces mesures soient complémentaires et non pas morcelées avec un risque de perte de cohérence globale. Cela donne par ailleurs l'impression que des actions multiples pour soulager un problème dans l'instantané sont prises sans analyser leurs effets et améliorations sur le long terme (pose d'un diagnostic situationnel et définition de mesures spécifiques).

RECOMMANDATIONS

1. Poursuivre les travaux sur le développement de l'identité sage-femme. Cette question identitaire est autant à développer durant la partie de formation théorique, que pratique lors des stages. Pour ce qui est du programme d'études, une révision dans sa globalité est à entreprendre afin de mettre l'accent sur les situations cliniques sage-femmes dans les cours communs (ou avec les externes), identifier les redondances souhaitées ou non et aussi intégrer des cours portant sur l'évolution de la pratique sage-femme actuelle passant de « l'hospitalo centrée » à une pratique autonome.
2. Analyser les résultats de l'enquête sur l'aspect « identité sage-femme » afin de saisir si les mesures mises en place contribuent réellement à renforcer l'identité et afin de comprendre quelles sont les raisons de cette baisse du sentiment de développement de l'identité sage-femme au cours des études. Cela permettra également d'identifier les leviers d'actions pour renforcer cette identité de sage-femme.
3. Ainsi dans la priorisation du plan d'action, rendre explicite cette mesure de renforcement de l'identité sage-femme au sein du programme et la faire connaître à toutes les parties concernées. L'ensemble de la section devrait être engagée pour ce travail, car les actions à entreprendre peuvent être de plusieurs ordres. Une collaboration avec les partenaires des terrains de stages, voire des alumni peut être un plus pour identifier des actions et des indicateurs pertinents pour ce renforcement.
4. Sur la base des compétences identifiées, entreprendre une analyse du programme et des offres de stages avec une identification des changements à valeur ajoutée pour améliorer le programme en vue d'une formation qui répondent aux attentes du milieu professionnel. Des choix seront à effectuer en tenant compte de la durée actuelle du programme (avec priorisation pour respecter la durée) et/ou pour permettre d'identifier les facteurs en faveur d'une prolongation des études vers un niveau master.

Les exigences nationales confirment cette nécessité d'ajustement. Par exemple le profil professionnel et de compétence de la sage-femme du 15 mars 2016³, précise que la sage-femme doit dispenser des soins étayés scientifiquement en intégrant les dernières avancées scientifiques et réaliser ou participer à la recherche scientifique. De par sa pratique médicale autonome pour la physiologie de la grossesse, du travail, de l'accouchement et du suivi de l'enfant jusqu'à sa première année de vie, ce niveau de compétence doit être visé. De plus les sage-femmes doivent pouvoir dispenser des soins et donner des informations étayées scientifiquement en intégrant les dernières avancées scientifiques ce qui nécessitera une évolution des cours vers l'enseignement de la pratique autonome de la sage-femme dans le cadre de la pratique clinique avancée, dans l'urgence humanitaire et l'éducation à l'autonomie.

5. Poursuivre le développement de l'approche-programme et de l'évaluation intégrée au sein des UE et ensuite inter-UE afin de soutenir la cohérence verticale et horizontale du programme.
6. Accorder du temps pour la formation continue afin que les enseignant-es puissent se former aux nouvelles pédagogies telles que l'enseignement à la pratique simulée et à la recherche scientifique.

³ Profil professionnel et de compétences de la sage-femme belge (consulté le 4 avril 2023) : https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/2016_01_cfsf_frvv_annexe_pr_ofil_professionnel.pdf

7. Formaliser le passage d'une approche-cours par contenu vers une approche programme centrée sur le développement de compétences. Un travail collectif est à mettre en place afin de faire les choix pédagogiques adéquats. Afin de répondre à l'évolution sociétale de la profession, identifier et analyser les compétences professionnelles de la sage-femme en tenant compte des divers milieux d'exercice (intra ou extra hospitalier, employé-e ou indépendant-e).

L'allongement de la durée des études n'est pas nécessairement la solution au problème de cohérence interne et de redondance dans certains cours (entre enseignants internes et externes par exemple). Pour effectuer cette analyse du programme, les données d'évaluations (EEE) seront aussi un appui complémentaire. De plus, cette analyse permettra de définir la stratégie interne afin que l'offre de formation sage-femme puisse évoluer avec le public qui la constitue.

8. Traiter la gestion des situations de risques de maltraitance ou avérées en stage afin de mettre en place un dispositif de prise en compte de la santé des étudiant-es. Ce développement et la gestion des situations relevées incombent à tous les niveaux stratégiques de l'institution afin que chaque partie prenante engage sa part de responsabilité. Les mesures mises en place devraient être connues de toutes et tous afin d'offrir un volet de protection large.
9. Impliquer les partenaires des milieux de formation pratique pour assurer en parallèle la prévention de ces situations et être aptes à agir dans leur contexte singulier. La gestion de ces comportements ne peut se faire que par un engagement bilatéral défini, connu et entrepris par les deux parties avec un soutien institutionnel fort.
10. S'assurer de la qualité de l'encadrement en stage et mobiliser des places de stages qui ne présentent pas de risques pour la santé (globale, psychique, physique, sociale) des étudiant-es en formation.
11. Effectuer une enquête sur la santé physique et psychique des étudiant-es afin d'avoir une meilleure connaissance sur les situations de tensions vécues en stage ou de manière générale face à la charge importante de travail et ensuite identifier les mesures à prendre (individuelles, institutionnelles).
12. Renforcer la communication sur les ressources existantes (exemple : Cash-e) qui peuvent aider en cas de situation problématique vécue en stage ou durant les études.
13. Envisager une analyse des profils d'étudiant-es et des parcours d'études afin d'identifier les facteurs et les causes probables de la diminution du taux de réussite. Les raisons évoquées restent des hypothèses et pour assurer un pilotage du programme et prendre les options requises sur le pan pédagogique, il est nécessaire de comprendre la situation afin d'agir sur les facteurs dépendants.
14. Envisager une amélioration du pilotage du cursus afin d'assurer une coordination des mesures prises pour améliorer le programme et le dispositif de soutien aux étudiants en fonction de l'évolution de sa clientèle.

Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

CONSTATS ET ANALYSES

Culture qualité de l'établissement et de l'entité

1. Un nouveau système qualité se met en place depuis 2019. Les valeurs sont nommées et connues cependant l'implication des parties prenantes pour implémenter le système dans le cursus sage-femme reste faible selon les observations du comité.

Tant les enseignants et les étudiants seraient ouverts à s'impliquer, mais soulignent un manque de temps dédié à cette mise en place et à la coordination nécessaire. La qualité doit reposer sur un collectif afin qu'elle accompagne le pilotage du cursus et ne peut reposer que sur des personnes nommées dans un plan d'action.

L'activité courante reste centrée sur la tâche de chacun et offre peu de temps de coordination harmonisée. La culture qualité reste dès lors assez managériale, de façon *top-down* avec une adhésion ou non des parties prenantes afin de respecter une implication volontaire. Cette situation ne favorise pas, pour l'heure, l'adhésion de tous à la démarche et préserve la possibilité d'agir selon ses besoins individuels et non pas ceux du collectif (comme énoncé dans l'analyse SWOT).

Implication des parties prenantes

2. Le comité constate que les principaux acteurs pour la mise en place de la démarche qualité sont l'équipe interne de la section sage-femme. L'analyse des documents reçus et les entretiens démontrent par ailleurs que la question de la cohésion d'équipe vers un but collectif n'est pas encore pleinement partagée.

Le départ à la retraite de la personne en charge de la coordination de section et son remplacement se prépare avec la coordination pédagogique ; c'est un point de départ. Par contre avec l'ensemble des mesures à prendre pour prioriser le plan d'action, engager l'équipe vers la qualité, engager les actions de protection de la santé des étudiant-es, le champ des responsabilités assumables par une seule personne est trop large. Cette transition est l'occasion de faire le bilan des changements apportés dans l'organisation de la section tel qu'annoncé dans le DAv et de dégager des personnes en suffisances et du temps.

Avec la priorisation des mesures pour le futur plan d'action et l'analyse de l'organisation, il sera possible d'identifier le profil de poste et description de fonction pour la coordination de la section. Ce travail est aussi une base pour une implication du collectif dans la mise en place du changement.

3. Pour l'amélioration continue du programme, la démarche ne s'effectue pas en impliquant les parties prenantes externes telles que les alumni et les partenaires du monde professionnel. Ils ne sont que très peu consultés pour apporter leurs avis et propositions d'améliorations ce qui limite l'amélioration continue du programme à

l'analyse des enseignants du cursus qui n'ont plus toujours de lien étroit avec le monde professionnel et son évolution.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

4. Pour répondre aux défis identifiés durant cette évaluation, les autorités académiques présentent des mesures concrètes qui affichent une détermination à rendre plus explicite les valeurs institutionnelles. Un exemple avec la journée d'immersion en début d'année avec des ateliers thématiques dénote d'une volonté de partager la culture et les valeurs.

La difficulté que le comité observe reste que ces initiatives ne sont pas comprises ou perçues comme des mesures qui agissent sur des problèmes globaux. Il semble nécessaire de travailler sur le collectif (étudiant-es - corps enseignants – partenaires de stages) afin qu'une concertation et un alignement vers des buts partagés puissent se déployer.

RECOMMANDATIONS

1. Afin de favoriser une implémentation de la culture qualité au sein du cursus sage-femme, déterminer en équipe les objectifs minimaux prioritaires ce qui pourrait initier un processus de cohésion d'équipe vers un objectif commun et institutionnel. Dans ce cas, il convient d'identifier les moyens concrets pour que cette culture qualité soit aussi vécue dans la section tout en veillant à sa pérennisation.
2. Une réflexion stratégique impliquant les parties prenantes (la direction et une délégation du corps professoral) pourrait constituer un point de départ pour un alignement de la vision du développement du programme. Ce travail pourrait ensuite être poursuivi avec les étudiant-es, le corps professoral élargi, les partenaires de stages, les alumni et les associations professionnelles. Il s'agit d'une démarche sur du long terme qui permet aux personnes de forger des liens et assister au déploiement de mesures concrètes dans un calendrier réaliste et réalisable. Le travail en inter réseaux (déjà instauré) peut s'avérer être une belle opportunité de travailler ensemble.
3. Faire contribuer les alumni et les partenaires du monde professionnel à l'amélioration du programme. Ceux-ci pourront apporter des options afin d'améliorer le programme soit en identifiant les points forts et ceux à renforcer et aussi contribuer à l'amélioration des conditions en stages.
4. Afin de développer une culture institutionnelle et rendre explicites les valeurs, définir/préciser et expliquer les intentions et les buts des nouvelles actions avec les parties prenantes.

Conclusion

En guise de conclusion, le comité relève que la visite a permis de rencontrer des personnes engagées dans leurs actions et qui semblent ouvertes pour accroître leur contribution à la qualité de l'institution. Les actions majeures sont identifiées dans le plan d'action ; l'enjeu est de le rendre opérationnel avec une priorisation des actions.

Les personnes rencontrées lors de la visite et les documents consultés mettent en lumière un engagement pour la formation et des préoccupations face aux enjeux de la formation, de la profession de sage-femme et son évolution. L'avenir de la profession, la durée des études et les domaines d'exercice sont au cœur des préoccupations de toutes et tous. Un travail de rapprochement est à effectuer avec les partenaires de stages, les alumni et le corps professoral afin de faire les choix requis pour l'évolution de la formation en regard des besoins de la société.

Cependant le comité constate une charge de travail importante tant pour les enseignant-es que pour les étudiant-es, ce qui constitue un obstacle à s'investir dans des travaux au long cours que demande l'amélioration du cursus sage-femme en correspondance avec l'évolution de la profession. Il est donc important de revoir l'encadrement, les diverses tâches confiées en dégageant le temps nécessaire pour les travaux et les réunions de groupe tout en préservant le bien-être physique et psychique de tous et toutes pour faire aboutir le plan d'action.

Le comité relève également qu'il est nécessaire pour le Bac SF d'agir sur le risque de maltraitance en stage, d'identifier les conditions pour gérer les situations relevées et en prévenir l'apparition. Ce travail est à effectuer avec l'ensemble des parties prenantes.

Le comité souligne que l'évolution de la pratique professionnelle des sage-femmes, la diversité des milieux d'exercices, les compétences attendues pour la pratique de demain apportent de profondes interrogations qui dépassent le cadre institutionnel de la HELB IP. La densité des études et les apports complémentaires en termes de recherche et de déploiement de la pratique professionnelle jusqu'à la première année de vie de l'enfant induisent la question de la durée des études. Ces questions « politiques » sont à entendre avec une extrême prudence afin de poser le risque d'étalement de la matière sur une année complémentaire et la nécessité d'envisager un rehaussement du niveau d'étude en master.

Face à ces enjeux et défis, il est important que la direction soutienne concrètement la réalisation des objectifs de qualité de l'institution et de la section sage-femme en particulier, en s'ouvrant à toutes les parties prenantes externes en ce compris les professionnels de terrain, les chargés de cours externes et les alumni.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
Sage-femme
2022-2023

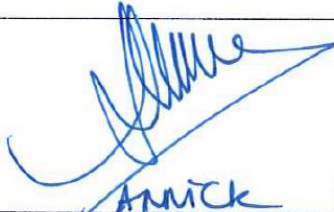
Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

Nom, fonction et signature de l'autorité académique dont dépend l'entité


ANNICK VANDEUREN

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Volon Hachine.
