



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 de la province de Liège
(HEPL)

Nataly VIENS PYTHON
Guillaume CORDIER
Anne NISSET

3 juillet 2023

Table des matières

Table des matières	2
Soins infirmiers – Sage-femme : Haute École de la province de Liège.....	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation précédente.....	7
Critère A.....	8
Critère B.....	12
Critère C.....	18
Conclusion	20
Droit de réponse de l'établissement.....	21

Soins infirmiers – Sage-femme : Haute École de la province de Liège

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, s'est rendu le 29 novembre 2022 à la Haute École de la province de Liège. 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 entretiens 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 C

FORCES PRINCIPALES

- Mise en place d'un nouveau TFE-bibliographique.
- Stage en maternité en Bloc 1.
- Mise en place d'un portfolio.
- Ateliers de simulation.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Multiplicité des canaux de communication.
- Temps alloué pour le développement de la culture qualité.
- Identité sage-femme peu affirmée dans certains cours communs et avec les externes.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- Locaux et infrastructures.
- Redondance dans les cours.

OPPORTUNITÉS

- Collaboration inter établissement.
- Collaboration dans le domaine de la recherche scientifique avec Synhera.

MENACES

- Augmentation du nombre d'étudiant-es.
- Regroupements hospitaliers qui limitent les places de stage.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES :

- 1 Effectuer un monitoring et un pilotage stratégique de l'évolution du nombre d'étudiantes.
- 2 Adapter le programme au développement de la profession de sage-femme.
- 3 Clarifier les usages et les moyens de communication.
- 4 Systématiser le processus d'évaluation des enseignements par les étudiants et d'enquête et le retour aux parties prenantes.
- 5 Développer un plan d'action pour la formation pratique.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École de la Province de Liège (HEPL) résulte de la fusion en 2007 de trois hautes écoles (la Haute École Rennequin Sualem, la Haute École Léon-Éli Troclet et la Haute École André Vésale). Elle relève du réseau officiel organisé et subventionné par la Province de Liège.

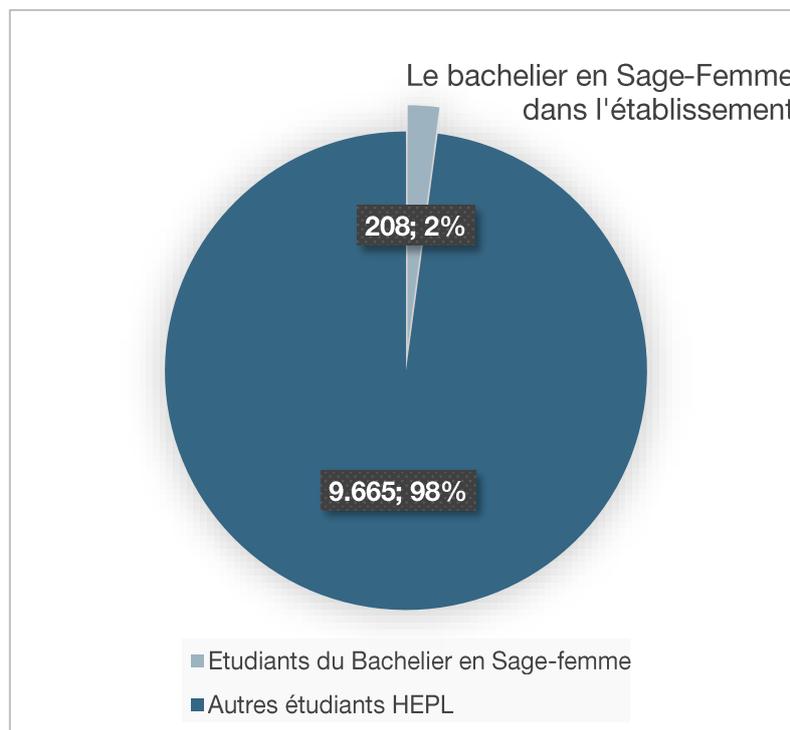
Son pouvoir organisateur est la Province de Liège.

La Haute École comporte sept départements (agronomique, économique et juridique, de la santé, psychologique et de l'éducation, sociale et communication, de la motricité et technique) et dispense 57 formations de type court ou long et 13 spécialisations. Ces dernières sont réparties, selon le département sur dix implantations.

Le département de la santé organise, outre le bachelier en Sage-femme, huit autres bacheliers (en Audiologie, en Diététique, en Hygiéniste bucco-dentaire, en Infirmier responsable de soins généraux, en Orthoptie, en Technologue de laboratoire médical, en Technologue en imagerie médicale et en Logopédie), un master en Sciences infirmières et neuf spécialisations.

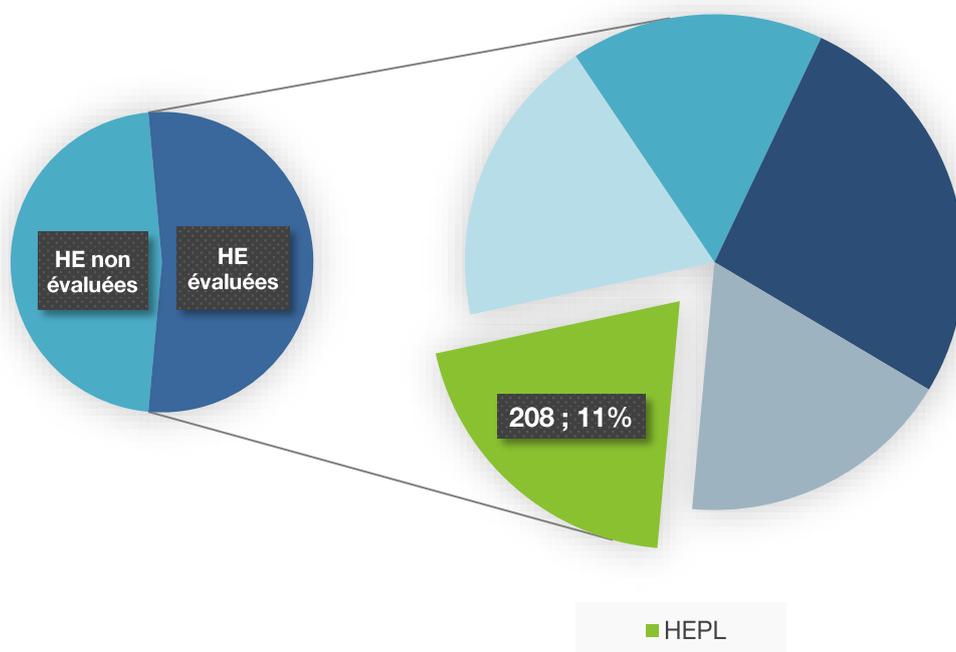
Le bachelier en Sage-femme (Bac SF) est organisé sur l'implantation du Quai du Barbou à Liège.

En 2020-2021, 208 étudiants sont inscrits au bachelier en Sage-femme, sur un total de 9873 inscrits à la HEPL, soit 2 % des effectifs. Ces 208 étudiants représentent, par ailleurs, 11 % 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 précédente

Depuis la dernière évaluation en juillet 2016, la formation bachelier en Sage-femme de la HEPL a poursuivi son développement avec des changements autant organisationnels que stratégiques. Durant ces années une nouvelle gouvernance s'est mise en place avec l'élection d'une nouvelle Directrice-Présidente en 2019. Une cellule pédagogique créée en 2018 fut remaniée en Cellule d'appui pédagogique et numérique (CAPN) en 2020 afin d'apporter un soutien complémentaire aux services d'aides à la réussite (SAR).

En 2019, le décret fixant l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Écoles a remplacé la notion de catégorie par celle de département. Ainsi depuis cette date, le bachelier en Sage-femme (Bac SF) est attaché au département des Sciences de la Santé. Trois directions de département se sont succédées depuis la dernière évaluation en 2016.

Durant ces années une augmentation progressive du nombre d'étudiant-es est constatée. De 159 étudiant-es en 2016-2017, le nombre d'effectifs est passé à 209 étudiant-es en 2021-2022 ; ce qui représente une hausse de 31 %. Cette évolution importante a des impacts sur l'organisation de la formation ainsi que sur le taux d'encadrement tout particulièrement pour les stages.

La pandémie de COVID-19 a impacté la formation de Sage-femme avec d'une part des préoccupations et des incertitudes pour le suivi de la formation pratique (stages) et d'autre part une évolution de l'utilisation des outils d'enseignement numérique pour la formation théorique à distance.

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. Le comité constate que la HEPL a pérennisé son système qualité formalisé avec une coordination qualité institutionnelle, une coordination qualité au niveau de la section, la mise en place d'un plan stratégique sur lequel s'articulent les plans d'action et la volonté d'impliquer les parties prenantes. À ce titre, des réunions mensuelles, des journées pédagogiques et l'élaboration d'une page web « qualité » sont réalisées. Toutefois, le comité constate que malgré ces efforts, l'ensemble des parties prenantes ne semble pas s'investir de la même manière dans le système qualité et que dès lors, il peut être peu connu par certaines parties prenantes, ce qui limite son déploiement au sein de la filière.
2. La mise en place de fiches de fonction contribue à la formalisation des activités et précise les charges et le périmètre des différentes fonctions. Ce développement présente une évolution de la formalisation de la démarche qualité. Toutefois, le comité constate que pour la fonction de délégué-e étudiant-e, il n'existe actuellement pas de fiche de fonction 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 dispositif d'analyse et le pilotage du programme s'est déployé depuis la dernière évaluation en 2016, en témoigne par exemple les enquêtes de satisfaction, les audits et les évaluations de l'enseignement par les étudiant-es (EEE) réalisés. Ce développement démontre une volonté d'amélioration continue au sein de l'institution qui apporte des données à analyser pouvant conduire à des changements. Ce dispositif, mis en place par la HEPL, devrait faire partie d'un cycle d'amélioration continue pérenne annoncé chaque année avec les étudiant-es et au maximum tous les 4 ans pour les autres parties prenantes. Le comité note également qu'il existe d'autres instruments d'évaluation parallèles à ces dispositifs et au libre de l'enseignant-e (par exemple : questionnaire Google forms).

Toutefois, le comité constate que le taux de participation aux EEE demeure faible. De ce fait, les données récoltées reposent sur un petit nombre d'étudiant-es, alors que le comité observe une augmentation croissante d'étudiant-e. Afin d'être représentatif d'un avis global, un taux plus élevé de réponse est ainsi souhaitable. De même, les améliorations pouvant être apportées par ces mesures étant au libre choix de l'enseignant-e, cela engendre le risque que la portée de celles-ci ne tiennent pas compte de l'ensemble du programme Bac SF. Afin de soutenir la cohérence d'un programme, un retour formel des mesures prises semble utile à transmettre à

l'ensemble des intervenants et notamment les parties prenantes externes (surtout les enseignant-es externes à la section) comme c'est fait pour les parties prenantes internes afin que ces parties prenantes puissent identifier les améliorations requises. Cette situation peut aussi démotiver les étudiant-es à répondre à ces enquêtes, car ils/elles ne perçoivent pas la prise en compte de leurs avis et les impacts de ces EEE.

4. Le suivi et le bilan du plan d'action sont présentés dans le dossier d'avancement (DAV) et furent discutés lors de la visite. Le calendrier et le nouveau plan d'action fournis dans le DAV également identifient les résultats attendus et les indicateurs de réussite pour les axes de développement du plan d'action. Des indicateurs de réussite du résultat, lors du prochain audit, sont fixés à un minimum de 60 % de satisfaction. Selon la fréquence des évaluations, le comité s'interroge sur la justification de ce taux de satisfaction de 60 % et sur d'éventuels autres indicateurs complémentaires pour mesurer l'efficacité du plan d'action.

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

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

5. L'intention de développer la collaboration, le sentiment d'appartenance et l'adhésion du corps professoral est sous la responsabilité de la coordination de section. Les réunions telles que les journées pédagogiques, les réunions de coordination et le dispositif de tutorat mis en place permettent de forger cette identité spécifique aux sages-femmes pour autant que l'ensemble des parties prenantes participe à ces moments et intègre ce temps dans leurs activités liées à la fonction d'enseignant-es. Toutefois, le comité constate que le management de la section et l'implication des enseignant-es au développement demeurent un objectif difficile à atteindre entre autres en raison du nombre d'étudiant-es ce qui affecte le temps disponible pour cet engagement au développement.
6. Bien que le nombre d'étudiant-es soit en augmentation depuis la dernière évaluation, il n'a plus augmenté depuis 4 années. Cependant, cette croissance considérable a eu un impact indéniable, sur le nombre de groupes-classes, les besoins en place de stage et de formateurs ainsi que sur les aspects de logistique et d'infrastructure (salle, matériel de simulation, etc.). Le comité constate l'absence de tableaux de bord et/ou d'autres outils stratégiques qui analysent cette évolution, anticipent les impacts sur l'attractivité de la formation, identifient les ressources nécessaires et analysent l'employabilité des personnes formées. Selon les entretiens effectués et les documents consultés, des solutions sont identifiées, par situations, sans faire partie d'une stratégie globale. Malgré l'adaptabilité des personnes et les modifications ponctuelles dans l'ingénierie de formation, de telles variations d'étudiant-es peuvent diminuer la qualité de l'offre de formation et rendre difficile le développement des objectifs institutionnels. Le comité constate qu'actuellement des décisions et des remédiations sont prises, au coup par coup, sans référence à un pilotage stratégique. Sans outil de pilotage pour analyser les effets de cette augmentation, la capacité d'élaborer une stratégie à moyen et long terme pour faire face à cette croissance étudiante demeure limitée.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

7. La communication portant sur la démarche d'amélioration continue est effectuée via différents canaux. Dans l'intranet, la page « qualité » y figure et apporte des

informations sur le système qualité. Des moments de rencontres bisannuels permettent d'informer les étudiant·es sur la démarche et les plans d'action. De plus, lors des journées pédagogiques les informations sur le système qualité, les actions en cours sont présentées. La coordination de section est également en charge de diffuser les informations « qualité » au sein de la section Bac SF.

8. La pandémie de COVID-19 a forcé le développement de différents supports de communication. La communication avec les étudiants-es, les partenaires des lieux de stages, les professeur-es internes et externes est devenue d'autant plus importante afin de rassurer durant les périodes d'incertitudes, d'informer et surtout de maintenir l'enseignement et d'éviter une prolongation de la durée des études en raison de cette pandémie. Les espaces dédiés sur Teams et sur l'École virtuelle sont connus et utilisés par les enseignant-es et les étudiant-es.

De nouveaux outils numériques ont été utilisés durant la période de COVID-19 aux côtés d'autres, préexistants (École virtuelle, Teams, Moodle, courriels, SMS, dossier informatisé pour les stages, autres), afin de faciliter la formation et le suivi du programme malgré les problèmes de distance et de lieux. Une note précisant les moyens de communication est fourni aux étudiant-es en début d'année. Toutefois, l'analyse des moyens déployés durant cette période confirme un accès complexe à l'information et engendre un risque de perte d'informations. L'impact des multiples canaux sur les parties prenantes démontre que la communication est devenue un défi majeur pour laquelle des clarifications (par exemple : qui a les informations, qui a le dernier mot ?) et une uniformisation est attendue afin que les informations autant logistiques, que pédagogiques ou organisationnelles soient connues, dans un délai acceptable, pour s'ajuster aux changements ou prendre acte de l'information.

RECOMMANDATIONS

1. Poursuivre la formalisation et l'information sur les fonctions liées à la qualité ; par exemple avec celle de délégué étudiant avec la création d'une fiche de fonction. Cette formalisation implique aussi de former les personnes à la fonction et de les soutenir dans leur mise en place. Le renforcement de la communication au sein de la filière sur les développements et les ressources du système qualité est à privilégier.
2. Les nombreuses mesures d'évaluation et d'enquête mises en place génèrent de multiples informations potentielles à l'amélioration continue qui nécessitent une analyse structurée ainsi qu'une communication formelle aux parties prenantes. Une coordination de l'évaluation est nécessaire afin d'augmenter son efficacité : faire savoir quelle UE est évaluée (quand, par qui, quels outils) afin que l'analyse puisse servir à l'amélioration de la qualité du programme et renforce la cohérence de la formation. De plus, afin de stimuler la participation à ces évaluations, maintenir un retour aux étudiant-es de l'analyse des évaluations tel que cela est réalisé pour l'instant biennuellement pour qu'ils/elles puissent saisir l'importance de répondre à ces évaluations.
3. Poursuivre le suivi explicite des actions qualité afin d'engager toutes les parties prenantes dans la réalisation des actions identifiées. Ainsi s'assurer que les effets attendus sont bien compris et intégrés par l'ensemble des parties prenantes via une présentation du degré de réalisation des actions et l'actualisation du plan d'action. Cette recommandation porte sur l'importance de valider que, ce qui est communiqué et attendu du plan d'action, est compris et pris en compte par les parties prenantes.

4. Développer un monitoring des données (nombre d'étudiant-es, taux d'encadrement, réussite des UE, diplômé-es) pour le pilotage de la filière afin de cibler les adaptations à entreprendre, de pouvoir ajuster le plan d'action selon les évolutions identifiées, d'adapter les dispositifs d'encadrement et les pratiques pédagogiques ceci afin d'éviter d'être dans la « réponse-solution immédiate » sans vue à long terme. Ainsi, mener un suivi de l'évolution des cohortes du Bac SF et sur leur devenir à l'aide d'indicateurs qui permettra d'assurer le pilotage.
5. Préciser et clarifier les moyens de communication en vigueur, leurs buts et leurs usages auprès des différents publics concernés (enseignant-e, étudiant-e et autres parties prenantes). De plus, il est aussi nécessaire de préciser les personnes garantes de la mise à jour de l'information selon les publics (avec les étudiant-es, autres parties prenantes) afin de faciliter leur accessibilité en cas de changement. Ainsi les canaux de communication concernant les cours, la logistique de la formation, les stages devraient être clairement identifiables et utilisés à ces fins.

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. Le programme Bac SF est en constante évolution depuis la dernière évaluation en 2016. En référence aux recommandations de l'évaluation précédente, des modifications ont été apportées entre autres avec le développement du portfolio, l'introduction de la simulation et des modifications dans l'organisation des stages. La dimension recherche se développe progressivement avec la mise en place récente d'un TFE bibliographique. Tous ces développements pédagogiques nécessiteront de former les enseignants sur le plan pédagogique et aussi méthodologique afin d'assurer la qualité et la cohérence au sein du programme d'études. La section en est toutefois bien consciente et a déjà programmé des formations notamment pour accompagner l'implémentation du TFE bibliographique.

Pertinence du programme

2. La question cruciale de l'identité professionnelle, qui a été soulevée lors de la dernière évaluation en 2016, reste une préoccupation. Le comité observe une évolution du développement de l'identité avec des actions telles que l'augmentation des périodes de stages en maternité, la mise en place d'un portfolio qui va s'étendre sur les quatre années du cursus et le travail intersections entre les enseignants-es en Soins infirmiers et en Sage-femme sur les cas cliniques présentés dans les cours et dans les simulations. Le comité note, toutefois, que les cours communs avec les soins infirmiers, ou avec des externes, demeurent illustrés principalement avec des exemples issus de la pratique infirmière.
3. Le milieu professionnel des sage-femmes est en constante évolution dans la société belge et européenne avec l'accent mis sur le rôle d'informations et de prévention prodigué par la sage-femme associée à celui de prestataire de soins afin de viser l'amélioration des soins de santé primaires, la réalisation des droits liés à la sexualité et à la reproduction, la promotion des soins auto-administrés et l'autonomisation des femmes. En Belgique, certaines décisions gouvernementales ont changé le paysage de la pratique sage-femme (modification de la durée de séjour hospitalier, accompagnement post-natal, soutien à l'allaitement, développement de la pratique libérale, etc.). 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 de ces aspects. Les résultats attendus et les indicateurs de réussite du plan d'action actualisé sont centrés sur des modifications intrinsèques du programme et intègrent très peu ces facteurs externes. Or, une faible prise en compte de cette évolution sociétale pourrait à terme impacter la pertinence du programme et le rendre moins performant pour répondre aux attentes des personnes qui viennent se former, et moins correspondre aux besoins de la société.

4. L'importante clientèle internationale du cursus (majoritairement françaises ; 57% des effectifs) et les possibilités de stages à choix et Erasmus nécessitent un programme en phase avec l'évolution de la profession au niveau européen.

Actuellement, la mobilité internationale dans le programme est majoritairement effectuée par des Françaises qui effectuent un stage dans leur pays. Les autres étudiant-es belges réalisent également des stages à l'étranger, mais de plus courte durée. Le comité constate néanmoins que les modalités pour partir en mobilité internationale ne semblent pas être toujours clairement connues. La possibilité de faire un stage international et découvrir la pratique sage-femme dans d'autres pays est une expérience enrichissante pour la formation.

Cohérence du programme

5. Le comité constate via le dossier d'avancement, le plan d'action et les entretiens menés que les enseignants-es de la section sage-femme poursuivent la mise en place d'une approche par compétences avec notamment des évaluations intégrées dans plusieurs UE ce qui favorise la concertation entre enseignant-es et permet de s'assurer que les compétences visées sont abordées. À cet égard, les simulations sont vécues très positivement en termes d'apprentissage par la population étudiante pour développer ces compétences.

Toutefois, la multiplicité des formateurs (sage-femme, soins infirmiers, médecins et autres professeurs externes) et les méthodes pédagogiques choisies (simulation, portfolio, TP, etc.) risquent de nuire au développement des compétences sans le soutien d'une ingénierie de formation qui en assure la cohérence verticale et horizontale (approche-programme). Il apparaît ainsi certaines redondances, entre certaines approches ou techniques, qui sont abordées de manière différente selon les enseignant-es. Cet état peut traduire un problème de communication entre l'équipe sage-femme et les autres intervenants notamment externes (invités) qui se sentent peut-être moins concernés par la cohérence d'une approche-programme. Le comité est d'avis que la redondance peut être souhaitée, mais devrait être choisie avec un but pédagogique et intégratif et présenter tel quel aux étudiants-es.

6. Suite aux recommandations de l'évaluation précédente de développer la recherche, le programme Bac SF intègre la possibilité d'effectuer un TFE bibliographie, cette option est ouverte aux étudiants qui le désirent. En parallèle la possibilité de faire le TFE classique demeure. Ce nouveau type de TFE est un développement pédagogique qui permet d'introduire les notions de l'Evidence Based Medicine (EBM) et de l'Evidence Base Practice (EBP) en stimulant la capacité à comprendre et traiter les articles scientifiques dans le domaine de la pratique professionnelle de sage-femme et plus globalement sur la santé des femmes. La section est soutenue pour ce développement par une sage-femme ayant un doctorat en épidémiologie et aussi par SynHERA, un centre spécialisé pour l'accompagnement en recherche appliquée. Le développement de ce TFE avec en outre la réalisation d'un poster contribue à forger l'identité professionnelle.

Le comité constate que la mise en place s'effectue de manière progressive, le temps que les personnes maîtrisent les modalités et acquièrent les compétences spécifiques. Cette période de transition entraîne néanmoins de l'inconfort chez les enseignants, de l'insécurité chez les étudiants-es, car les consignes évoluent au fil du temps durant cette période de mise en place. L'encadrement ainsi que la correction de ce nouveau type de TFE sont encore peu maîtrisés, car le processus est en introduction et les consignes évoluent avec ce développement. Dans ce contexte, la

question de l'équité entre étudiant-es entre celles qui font le choix de faire un TFE classique et celles qui entreprennent ce nouveau TFE bibliographique dont les critères et les attentes se définissent en cours de route peut se poser. Le comité s'interroge sur les mesures prises ou non pour prévenir ces risques (iniquité, charge plus importante pour les étudiant-es, autres) durant le suivi de ces premiers TFE afin de ne pas créer une différence dans le niveau d'exigence entre ces deux groupes.

7. Les développements pédagogiques tels que le portfolio, les rapports de stages et les différents travaux exigent un engagement très soutenu autant de la part des enseignant-es que pour les étudiant-es. Il apparaît une charge de travail importante qui est concentrée sur les quatre années d'études et limite les possibilités d'autres activités (exemple : job étudiant) et qui amène un risque de prolongation du parcours d'études. À ce contexte, s'ajoute la nécessité de proposer un programme d'études sage-femme qui répond aux exigences de la profession avec la prise en compte du développement des milieux de pratiques professionnelles.

Efficacité et équité du programme

8. L'accessibilité aux places de stages dans la région et l'augmentation du nombre d'étudiant-es engendrent de nouveaux défis. Le développement de l'application Interneo pour la gestion des stages ainsi que les rencontres entre les hôpitaux et les Hautes Écoles pourront contribuer à améliorer la collaboration entre les HE de la région sur la question des stages. Ces développements devraient permettre d'améliorer la représentativité des étudiant-es dans les lieux de stages et faciliter la collaboration avec ces derniers.
9. Le nombre de places de stage dans la région présente des limites qui s'accroissent avec l'augmentation du nombre d'étudiant-es. Cette situation a un impact sur le type de situations rencontrées en stage, la possibilité d'exercer des habiletés professionnelles sage-femme et de bénéficier du personnel d'encadrement pour assurer un développement de compétences spécifiques aux sage-femmes. Le portfolio qui se met en place est un outil qui peut favoriser le développement de ces compétences entre les divers lieux de stages et faciliter le dialogue interprofessionnel entre les enseignant-es, les maîtres de stages et les étudiant-es. Toutefois les questions de l'accueil, de la communication et de l'encadrement en stage sont des préoccupations signalées autant des enseignant-es que des étudiant-es.
10. La volonté d'améliorer les services aux étudiantes et favoriser le bon déroulement des études est manifeste. Le comité salue l'émergence des différents services transversaux (service d'aide à la réussite, cellule gestion du stress et coaching académique, cellule d'appui pédagogique et numérique). Ces développements ont été stratégiquement planifiés au sein de l'institution et sont connus des parties prenantes concernées.
11. La pandémie de COVID-19 a été un événement favorisant le développement de mesures de soutien accessibles en ligne. Cependant la garantie de la cohérence du programme et de la qualité s'effectue par des rencontres entre parties prenantes qui doivent bénéficier aussi d'espaces dédiés en présentiel avec du matériel actualisé et spécifique à la pratique sage-femme (exemple : lors des TP). Ainsi la problématique des locaux déjà soulevée lors de l'évaluation en 2016 reste une préoccupation ainsi que la question des déplacements entre les sites. Ces conditions de formation et ces déplacements alourdissent des semaines de stages et de cours déjà très remplies. La HEPL a néanmoins conscience du problème et une « cellule locaux » a été créée en mars 2022 afin de gérer la problématique.

RECOMMANDATIONS

1. Pour poursuivre les efforts dans le domaine du développement de l'identité professionnelle sage-femme, actualiser certaines actions du plan d'action tel que présenté dans le DAv (annexe 4) et planifier un calendrier de suivi. Des indicateurs permettant de démontrer une évolution de l'identité sont à identifier afin de pouvoir évaluer, à partir d'un point de départ mesuré (T1) le cheminement parcouru (T2) et quelles sont les actions qui justifient cette progression.

Poursuivre donc le travail sur l'identité sage-femme et l'adapter au-delà de la question des places de stages. Les cours donnés devraient aussi s'adapter aux domaines de compétences de la sage-femme et à l'autonomie de cette profession avec par exemple le travail sur les compétences spécifiques face à une situation clinique sage-femme.

Dans les cours regroupant la section soins infirmiers et la section sage-femme, reconnaître les deux cursus différents de façon égalitaire. Ce travail devrait impliquer l'ensemble de la section, car les indicateurs peuvent être de plusieurs ordres. Une collaboration avec les partenaires des terrains de stages et les alumni peut constituer un plus pour identifier ces indicateurs de développement de l'identité professionnelle.

2. Afin de répondre à l'évolution sociétale de la profession, effectuer une analyse du programme afin d'identifier si la formation (cours théoriques, simulations, stages, etc.) permet le développement des compétences professionnelles de la sage-femme et ceci en tenant compte des divers milieux d'exercice (intra ou extra-hospitalier, salariée ou indépendante). Sur base de ces compétences identifiées, entreprendre une analyse du programme et des offres de stages avec une identification des changements à valeur ajoutée pour améliorer ce dernier et le mettre en adéquation avec les attentes du monde professionnel tant en première ligne qu'en intra hospitalier. Ces choix sont à effectuer en tenant compte de la durée actuelle du programme (avec priorisation pour respecter cette durée d'études fixées) ou permettent d'argumenter les facteurs en faveur d'un allongement des études vers un niveau master. Pour cette recommandation, impliquer toutes les parties prenantes internes et externes afin d'avoir une connaissance la plus complète des compétences attendues.

Maintenir la promotion des possibilités de stage à l'étranger pour l'ensemble des étudiant-es et soutenir le service de coordination travaillant en étroite collaboration avec le bureau des relations internationales (BRI) afin de faire connaître les modalités et les conditions de réalisations dès le début de formation ; avec un temps de préparation et de validation du choix suffisant. Cela implique de développer une certaine agilité dans le cursus pour permettre à un plus grand nombre d'effectuer un stage Erasmus en France, au Luxembourg, en Suisse ou autre. Les stages à l'étranger peuvent représenter une piste pour l'accroissement des places de stages ; ce développement va de pair avec une analyse des pratiques professionnelles des pays concernées en regard des objectifs du programme d'études.

3. Réaliser une analyse de la cohérence verticale et horizontale du programme, la rendre explicite et la communiquer aux parties prenantes impliquées. Cette analyse doit permettre de valider/vérifier sur le plan pédagogique si les choix effectués (APP et simulations) favorisent le développement des compétences attendues dans le programme. De plus, il s'agit de mettre en lumière les redondances à éliminer. Les différents intervenants de la section sont concernés par cette démarche pour contribuer à la cohérence du programme. La collaboration avec la cellule d'appui

pédagogique et numérique est à envisager pour mener à bien ce travail d'analyse de la cohérence et d'implication des parties prenantes.

4. La nouvelle forme de TFE bibliographique mise en place est une évolution du domaine de la recherche avec l'approche centrée vers l'acquisition de connaissances basées sur l'EBM et l'EBP. Durant cette période d'introduction et pour une mise en œuvre cohérente au sein du cursus, clarifier rapidement les conditions de réalisation et les critères d'évaluation pour l'ensemble des parties prenantes et s'assurer d'une communication aux parties prenantes.
5. Analyser la question de l'équité de traitement selon le type de TFE. L'équipe pédagogique et enseignante concernée par les TFE est invitée à entreprendre une réflexion éthique en lien avec les deux modalités de TFE. Des questions de ce type sont à traiter :
 - La réalisation de ces deux types de TFE est-elle attendue avec un même niveau d'exigence ?
 - Quel est l'impact pour les étudiant·es de ce nouveau TFE implémenté tout en étant en cours de construction ?
 - Les enseignant·es qui encadrent et évalueront ces TFE se sentent-elles suffisamment aguerries pour soutenir et évaluer les étudiants ?

Finalement, effectuer un bilan après cette première itération afin d'y apporter les correctifs requis (charge, temps à disposition, soutien méthodologique, évaluation) pour la prochaine année.

6. Effectuer l'analyse de la charge durant les études ainsi que l'offre d'un programme d'études qui forment les sage-femmes pour répondre aux enjeux actuels de la profession en référence au profil professionnel et de compétences de la sage-femme du 15 mars 2016³. Ces compétences nationales reconnues et validées précisent que la sage-femme doit dispenser des soins étayés scientifiquement en intégrant les dernières avancées scientifiques et qu'elle réalise et/ou participe à la recherche scientifique. L'étendue de pratique de la sage-femme, avec une pratique médicale autonome, nécessite de développer des compétences dans les domaines de la physiologie de la grossesse, du travail, de l'accouchement et du suivi de l'enfant jusqu'à sa première année de vie. Une analyse du programme actuel est à effectuer pour intégrer ces aspects dans le cursus d'études actuel en quatre ans.

De cette analyse du programme, effectuer les modifications et les adaptations nécessaires dans les UE et pour la formation pratique (simulations et stages) afin de permettre aux futures sage-femmes de s'intégrer plus facilement dans le milieu professionnel et aussi de répondre aux exigences de la profession (décret, attentes de la société).

7. Envisager un plan d'action global sur la question de la formation pratique dans le programme sage-femme. Pour ce faire, afin de prendre en compte les enjeux liés aux places de stages, intégrer à cette démarche les professionnels concernés (alumni, maîtres de stages, sage-femme intra et extra-hospitalière) à l'identification de mesures d'amélioration et de développement. Envisager par ailleurs l'extension de stages avec des sage-femmes libérales, dans des plannings familiaux, des centres d'éducation ce

³Profil professionnel et de compétences de la sage-femme belge mars 2016 - https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/2016_01_cfsf_frvv_annexe_profil_professionnel.pdf (consulté le 28 mars 2023)

qui pourrait également offrir une présentation de l'ensemble des compétences attendue d'une sage-femme.

Il pourrait être intéressant d'organiser enfin un forum de la formation pratique, avec d'autres HE et le personnel enseignant, afin de mettre en lumière les enjeux et identifier des perspectives de développement de nouvelles formes de formations et d'encadrement pour le développement des compétences pratiques (types de stages, simulations, labo, etc.). Une autre piste serait d'organiser des séminaires avec les étudiant-es portant sur leurs stages afin de favoriser la mutualisation des expériences, pour mieux appréhender les situations vécues et assurer la préparation aux stages, repérer les situations difficiles et pouvoir intervenir précocement et ainsi favoriser le développement des compétences spécifiques aux sage-femmes dans les divers milieux de pratiques professionnelles.

8. Dans ce processus, soutenir, structurer et rendre fonctionnelle la communication avec les partenaires de stage afin que les développements envisagés puissent concrètement se réaliser et permettre de détecter et d'analyser les situations problématiques entre étudiants et professionnels pour le bien-être de l'étudiant et son impact sur sa santé mentale. Le comité souligne que la HE est d'ores et déjà en cours de réflexion sur cette problématique.
9. Étudier et potentialiser la répartition des locaux (et aussi leur qualité) entre les sections et permettre une organisation du cursus de manière moins dispersée entre les différents sites.
10. Actualiser le matériel pédagogique pour les TP afin de mieux correspondre à celui de la pratique sage-femme actuelle et aussi à l'augmentation des étudiantes.

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. La démarche qualité est au cœur de l'établissement et de la section à travers le plan stratégique et les plans d'action. La démarche qualité est formalisée, il y a des enquêtes, des EEE, des PV de séances, soit différents outils qui ont démontré au comité la mise en place des éléments nécessaires à une culture qualité intégrée. Au niveau de la section sage-femme, l'adhésion est documentée et fut argumentée lors des entretiens en visite. Le comité a rencontré les acteurs principaux de la section, mais n'a pas eu à voir suffisamment d'éléments pour saisir l'adhésion de toutes les parties prenantes du Bac SF (enseignant-es externes ou invités, alumni, etc.).

Implication des parties prenantes

2. Le comité constate que les étudiant-es souhaitent être plus actifs dans les processus de révision de programme et donnent volontiers leurs opinions. De l'avis du comité, et comme cela se constate aussi dans les exigences internationales en matière de qualité de la formation supérieure, les étudiant-es sont des parties prenantes à engager plus amplement dans le processus qualité.

Le comité rappelle que la démarche qualité ne peut reposer uniquement que sur les personnes mandatées pour la mettre en œuvre et informées.

3. Actuellement les alumni et les représentant-es du monde professionnel sont très peu consultés pour le développement du cursus sage-femme. Ces parties prenantes externes sont des partenaires concernés pour le déploiement d'une culture qualité. Une faible implication de ceux-ci peut constituer un frein, à moyen terme, au déploiement et à l'ancrage de la culture qualité.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

4. Le comité confirme l'engagement manifeste autant dans le DAV, l'analyse SWOT, les entretiens effectués de la volonté d'amélioration de la formation par la direction, les enseignant-es, les étudiant-es et les alumni rencontrés. Des moments formels et informels permettent de faire remonter les informations aux responsables concernés. Toutefois le suivi apporté et l'analyse effectuée demeurent assez peu connus de même que les améliorations apportées. La question du temps dédié pour cette coordination et la régulation semble être un enjeu pour le personnel et les étudiants en raison de leur charge de travail importante et un horaire bien rempli hebdomadairement.

RECOMMANDATIONS

1. Augmenter l'implication des parties prenantes dans les actions annoncées. L'équipe pédagogique, les enseignants externes, les étudiantes et aussi les partenaires des stages sont à informer et impliquer dans le développement de la qualité et inviter à être force de proposition pour les plans d'action. Ainsi cela favorisera la mise en œuvre d'une culture qualité participative, avec l'implication des parties prenantes, et ce avec une organisation pérennisée dans le temps.
2. Afin de pouvoir assurer la coordination et la régulation nécessaire du programme, prioriser certains moments annuels formels pour les enseignant-es (internes et externes) pour ce développement, définis selon les attentes des parties prenantes ce qui implique la suppression d'autres activités imposées moins nécessaire.

Conclusion

Le comité d'experts conclut sa démarche avec ce rapport et tient à souligner l'engagement de l'institution à présenter ouvertement le chemin parcouru depuis la dernière évaluation 2016. Les documents présentés, l'accès aux documents internes, les échanges avec les diverses parties prenantes nous ont permis de constater l'implication de toutes et tous à cette mission de formation des sage-femmes.

Les points relevés dans ce rapport ont pour buts de mettre la lumière soit sur des points à renforcer ou sur des enjeux à tenir compte dans le futur plan d'action ; ceci dans un but de soutien au développement continu de l'amélioration de la qualité de son offre de formation.

L'évolution du paysage de la formation et de l'organisation de l'enseignement supérieur en hautes écoles ont impacté la HEPL et le cursus sage-femme. Le Bac SF a gagné en autonomie afin de pouvoir renforcer cette identité professionnelle singulière. Cette démarche est à poursuivre et à renforcer au sein du programme afin d'améliorer la cohérence et la systématisation du processus d'évaluation.

La volonté institutionnelle de développer la recherche (ex : TFE bibliographique), les innovations pédagogiques (exemple : le portfolio) déployées enrichissent le dispositif de formation proposé. Par contre, il sera nécessaire de s'assurer que le personnel bénéficie des compétences et du temps de formation requis pour mobiliser ces innovations, de manière pragmatique, dans son activité d'enseignement. En parallèle, la structuration de la démarche d'évaluation assurera un retour sur ces développements et leurs impacts pour les parties prenantes concernées.

La question de la formation pratique demeure un enjeu majeur avec la question de la disponibilité des places, des conditions d'encadrement, de l'évaluation et cet état risque de s'amplifier avec l'augmentation du nombre d'étudiant·es. Le futur plan d'action devrait comporter cette thématique.

Finalement, 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 HEPL. 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. Cette question « politique » est 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.

À l'issue de ce processus d'évaluation, le comité pense que la HEPL a la capacité d'assurer le développement de son ingénierie de formation et d'effectuer les choix stratégiques attendus. Le défi sera de pouvoir entreprendre cette évolution en impliquant les parties prenantes pour une intégration dans les pratiques pédagogiques.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
Sage-femme
2022-2023

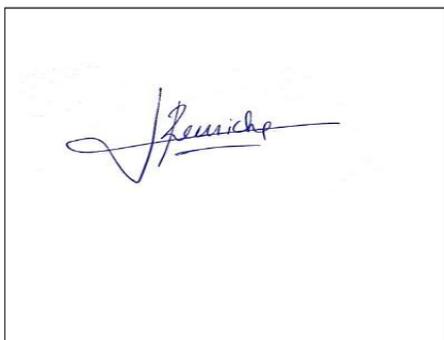
Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond
Synthèse C	Faiblesse	3	COMMENTAIRE(S) L'identité sage-femme est peu affirmée dans les cours communs donnés en grands groupes ainsi que dans les cours dispensés par les externes, cependant, elle est valorisée dans les cours communs donnés en petits groupes.
Critère A	Constats et analyse	Point 4	COMMENTAIRE(S) Les indicateurs de réussite présents dans le tableau ne sont que des pourcentages de réussite des parties prenantes concernées par l'action réalisée. Le tableau vierge est commun à l'ensemble des cursus : difficile donc de proposer un menu déroulant proposant des indicateurs de réussite spécifiques à chaque action de chaque formation. Des indicateurs spécifiques à l'action sont présents dans la fiche action correspondante et sont beaucoup plus précis. Le choix de la fréquence des évaluations, à savoir chaque UE évaluée sur un cycle de trois ans, permet aux actions de porter leurs fruits mais également d'être ajustées. Comme les experts le souligne, le taux de réponse est problématique et ce n'est dès lors pas envisageable de l'augmenter pour l'instant.

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



Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

