

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

**AUTORITE NATIONALE D'ASSURANCE QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR (ANAQ-SUP)**



**Rapport d'évaluation externe du programme de
licence en Sante Communautaire de l'UFR Santé
et Développement Durable de l'Université Alioune
Diop de Bambey**

L'équipe d'évaluation :

- Pr Alioune DIEYE : Président
- Pr Abdoulaye SAMB : membre
- Dr Ndèye Khady TOURÉ: membre

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

Août 2015

TABLE DES MATIERES

Introduction	3
1. Présentation du Programme	3
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	4
3. Description de la visite sur le terrain	5
4. Appréciation du programme au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup ...	6
5. Points forts du programme	13
6. Points faibles du programme	13
7. Appréciations générales du programme	14
8. Recommandations à l'Institution	14
9. Recommandations à l'ANAQ.....	15
10. Propositions de décision :	15
Annexes	16

Introduction

L'équipe d'experts ci-dessous composée a été chargée par l'ANAQ-Sup par la décision n° 000003 MESR/ANAQ-Sup/SE/RAF du 03 février 2015 d'effectuer une mission d'évaluation de la Licence en Santé communautaire de l'Université Alioune DIOP de Bambey (UADB) sis à Bambey (Sénégal).

- Pr Alioune Dièye : Président
- Pr Abdoulaye Samb : Membre
- Dr Ndèye Khady Touré : Membre

1. Présentation du Programme

La filière Santé communautaire a été créée lors de la mise en place du Collège Universitaire Régional de Bambey devenu plus tard en 2009, Université Alioune Diop de Bambey (UADB).

Elle comprend 3 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

- Sciences Appliquées et Technologie de l'Information et de la Communication
- Economie - Management et Ingénierie Juridique
- Santé et Développement Durable

L'Université de Bambey a pour mission:

- de dispenser des formations de pointe, et parfaitement conformes aux besoins exprimés sur les marchés de l'emploi ;
- de contribuer à la diversification au niveau national de l'offre de formation universitaire ;
- de contribuer à la mise en place des conditions de qualification permanente des citoyens ;
- de contribuer tant au développement local (notamment par la promotion et le développement des atouts de son site d'emplacement et des zones voisines) que national (notamment par la formation d'une main d'œuvre qualifiée en mesure de contribuer à la création de richesses).

Elle est orientée autour du développement et de l'innovation, puisqu'il s'agit :

- d'être une université de référence (au Sénégal, en Afrique et dans le monde) grâce notamment :
- à son offre de formation innovante, contribuant sans cesse à la diversification de l'offre de formation, et ce conformément tant aux besoins nationaux qu'aux exigences de notre époque actuelle (caractérisée par la permanence des mutations et des innovations),
- à la qualité de son système de management universitaire ;

- à son caractère d'institution académique de rupture, tant du point de vue de ses domaines de formations et de sa démarche pédagogique que de son système de management ;
- de dispenser un enseignement de pointe au service des besoins des populations, de la société et de l'économie ;
- d'être une université qui, dans son management et sa politique de partenariat, reste constamment attachée aux valeurs que sont l'éthique et l'excellence.
- de former des étudiants éduqués aux valeurs universitaires et citoyennes authentiques, engagés à servir leur pays, car conscients de la qualité et de l'utilité de la formation qu'ils auront acquise.

Le contenu de la formation en santé communautaire, destiné aux étudiants de toutes les séries, vient répondre à un besoin du système de santé, celui de la prévention et de la gestion inclusive de la santé des communautés.

Actuellement, l'UFR SDD compte le seul département de formation en santé communautaire. Elle est unique en son genre au Sénégal et dans la sous-région. Les enseignements de niveau licence se déroulent à Diourbel et ceux de niveau master à Bambey.

Entre 2007 et 2014, l'effectif des étudiants est passé de cinquante-deux (52) à trois cent trente (330), soit une augmentation de 171.6% tandis que celui des enseignants permanents est passé durant la même période de quatre (4) à treize (13) soit une augmentation de 52%.

Le personnel enseignant permanent est composé de professionnels de la santé publique ou des sciences sociales. L'équipe est complétée par des enseignants non permanents, tous des professionnels travaillant dans le secteur du développement durable. Deux (02) Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER) participent à l'élaboration des contenus des formations et la réalisation des cours et Travaux Dirigés.

En 2014, l'UFR SDD compte cent cinquante (150) étudiants en L1, cent seize (116) en L2 et soixante-dix (70) en L3.

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation a été rédigé par un comité de pilotage mis en place par le Recteur. Ce comité dirigé par le Vice Recteur chargé des études comprend des enseignants de la formation, des PATS, de deux représentants des étudiants et d'un membre de la CIAQ.

- **La forme du rapport**

La commission a été impressionnée par la qualité rédactionnelle du rapport et les soins apportés à sa présentation.

- **Le fond du rapport :**

Le rapport est complet, tous les standards ont été minutieusement renseignés et de manière objective. Il a exposé les faits et rien que les faits. Sa lecture a été facile et la visite effectuée sur le terrain a permis de mieux apprécier les informations contenues dans le rapport.

3. Description de la visite sur le terrain

3.1. Organisation et déroulement de la visite

Les travaux des experts ont démarré à 9 heures par une visite de courtoisie au Recteur de l'Université sur le site de Bambey. Après des échanges d'une quinzaine de minutes entre la Direction de l'Université et les experts chargés de l'évaluation et portant sur le déroulement de la mission, l'agenda fourni par l'ANAQ-Sup a été réaménagé et ensuite validé. (Voir Agenda)

Les experts de l'ANAQ-sup ont ensuite effectué leurs travaux au niveau du site de l'UFR Santé et Développement Durable (SDD) à Diourbel. Les travaux ont débuté par la visite des locaux.

- **La visite des locaux :**

Les experts ont effectué la visite des locaux constitués de deux bâtiments (central et annexe), en compagnie du directeur de l'UFR. Les constats faits lors de cette visite sont annexés au rapport.

- **Rencontre avec la Direction de l'UFR :**

Directeur de l'UFR, Responsable du programme, directeur CIAQ et responsable comité de pilotage de l'auto-évaluation (Vice- Recteur). Cette rencontre a été très enrichissante du point des sujets discutés, de l'ouverture d'esprit de l'équipe de direction.

- **Entretiens avec les enseignants et les étudiants :**

Des entretiens avec le personnel enseignant (au nombre de 2) et les étudiants (au nombre de 3) ont eu lieu avant et après la visite des locaux.

- **Séance de restitution orale**

La séance de restitution a été faite en présence du directeur de l'UFR, du président du comité de pilotage pour l'auto-évaluation et des autres participants à l'évaluation.

4.2. Appréciation de la visite (difficultés, facilités, leçons apprises, etc.)

La visite s'est déroulée avec une bonne collaboration de toute l'UFR. Des éléments de preuves, des réponses et des clarifications ont été apportées aux différentes interrogations des experts. L'atmosphère de travail a été très détendue, ce qui a facilité les échanges très enrichissants qui ont eu lieu.

4. Appréciation du programme au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup

Champs 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études
Standard 1.01 : Le programme d'études est régulièrement dispensé
<p>Le programme d'études est régulièrement proposé aux étudiants depuis l'année universitaire 2006-2007. Cinq promotions sont sorties avec le diplôme de la Licence.</p> <p>Appréciation globale sur le standard : ATTEINT</p> <p>La formation se déroule normalement malgré les soubresauts (problèmes de grève des étudiants) que connaît le système éducatif universitaire.</p>
Standard 1.02: Le programme d'études et de formation vise des objectifs de formation qui correspondent à la mission et à la planification stratégique de l'institution.
<p>Les objectifs de formation du programme d'études sont clairement définis. Il s'agit de mettre sur le marché du travail des professionnels capables, par une démarche participative, d'identifier un problème de santé prioritaire dans une communauté, d'y apporter des solutions idoines et d'évaluer les interventions réalisées. Ces objectifs cadrent avec le plan stratégique de l'Institution.</p> <p>Appréciation globale sur le standard : ATTEINT</p> <p>Le programme des études correspond à la vision et à la mission de l'Institution.</p>
Standard 1.03 : Le programme d'études s'efforce de maintenir des relations suivies avec le monde professionnel et socio-économique, dans le but de contribuer, selon ses moyens, à la réponse aux besoins du milieu et d'offrir des formations adaptées au milieu de travail.
<p>Le programme a intégré la signature de conventions de partenariats avec les milieux professionnel et socio-économique qui sont actuellement les premiers utilisateurs des étudiants sortants. Il s'agit du consortium des ONG, de l'AcDev, la SWAA, Word Vision, APAPS, Fondation Rurale de l'Afrique de l'Ouest (FRAO), etc.</p> <p>Les objectifs de formation et d'apprentissage du programme ont tenu compte des besoins du monde professionnel et/ou socio-économique en leur faisant participer à son élaboration. Les structures universitaires comme l'Institut Santé et développement de l'UCAD et d'autres institutions partenaires ont apporté leur contribution dans la réalisation des maquettes.</p> <p>Appréciation globale sur le standard : ATTEINT</p> <p>Le programme d'études répond aux besoins du milieu socioprofessionnel et bénéficie de leur soutien.</p>

Champs d'évaluation 2 : Organisation interne et gestion de la qualité

Standard 2.01 : Les processus, les compétences et les responsabilités décisionnelles sont déterminées et communiqués à toutes les personnes concernées.

Les responsabilités, compétences et processus décisionnels sont clairement établis et bien expliqués. Toutes les composantes de l'UFR sont concernées et cela est ressorti des entretiens que nous avons eus.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Des preuves étayant une communication transparente ont été apportées.

Standard 2.02 : Le Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER) a pris une part active aux processus décisionnels menant à la mise en œuvre du programme.

Le PER est manifestement au cœur de tous les processus décisionnels et cette part active se manifeste par une maîtrise parfaite du programme de la part de tous les PER présents. L'organisation de réunions dans des cadres formels est bien documentée.

Les étudiants sont associés aux discussions pédagogiques à travers leurs représentants mais cela n'est pas formalisé. Cependant avec la préparation de l'auto-évaluation, ils ont été associés car étant membres du comité de pilotage et ont participé aux différentes réunions.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le PER a contribué dans sa globalité à tous les processus qui ont permis de mettre au point le programme.

Standard 2.03 : Le programme d'études fait l'objet de mesures d'assurance qualité. L'institution utilise les résultats afin d'adapter périodiquement l'offre d'études.

Tous les acteurs de la formation participent à son amélioration continue dans des cadres d'expression variés comme les conseils d'UFR, les retraites et autres réunions.

Le responsable de l'assurance qualité a mis en place des textes pour assurer l'évaluation des enseignements et le bon fonctionnement des comités de pilotage. Des évaluations du programme viennent de se dérouler et les résultats sont en cours d'exploitation. Des propositions concrètes d'organisation des évaluations à la fin de chaque semestre ont été faites par le responsable d'assurance qualité.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le programme est sous assurance qualité et les résultats de l'auto-évaluation seront utilisés pour son perfectionnement.

Champs d'évaluation 3 : Curriculum et méthodes didactiques

Standard 3.01 : Le programme d'études dispose de maquette structurée et de plans de cours correspondant à une mise en œuvre coordonnée du LMD dans les établissements d'enseignement supérieur du Sénégal.

La maquette du programme a été élaborée en concertation avec les acteurs et utilisateurs de la santé communautaire. Elle est conforme aux normes LMD. Elle est bien structurée et respecte la progression de l'étudiant et l'équilibre entre les UE qui ont des plans de cours et des syllabus.

Les contenus des cours sont bien ajustés et adaptés aux compétences demandées au produit formé et exprimées par les utilisateurs.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le système LMD est au cœur du programme et la maquette est pertinente.

Standard 3.02 : Le programme d'études couvre les aspects principaux de la discipline. Il permet l'acquisition de méthodes de travail scientifiques, garantit l'intégration de connaissances scientifiques et se préoccupe de préparer l'étudiant au marché du travail. Les méthodes d'enseignement et d'évaluation sont définies en fonction des objectifs de formation.

La formation en santé communautaire comprend plusieurs thèmes couvrant tous les domaines de compétence reconnus sur le plan international et nécessaires pour former des professionnels de la santé communautaire.

Le programme d'enseignement est mis à jour en fonction de nouvelles connaissances scientifiques, socio-anthropologiques et endogènes. Les méthodes de travail sont adaptées à la spécificité de la formation. Les immersions en milieu professionnel sont régulières et pertinentes.

Ce qui facilite la préparation au marché du travail d'autant plus qu'il y a un suivi des encadreurs qui peuvent ajouter des activités pédagogiques spécifiques adaptées à chaque produit ou à la nature de l'emploi. L'on peut citer l'adaptation à l'environnement sociopolitique dans le cadre de l'acte III de la décentralisation ou le mode de fonctionnement des ONG. Ces dernières signent souvent des conventions de stage avec l'UFR et les responsables du programme, qui peuvent déboucher sur des contrats de travail. Ces stages crédités sont supervisés par les enseignants à travers des visites sur le terrain ou par le contrôle de la fiche de présence signée par l'encadreur. Sous la direction de ce dernier et d'un enseignant de la formation, un rapport de stage est rédigé par l'étudiant.

Les méthodes d'enseignement employées sont les méthodes traditionnelles qui vont des cours magistraux aux activités sur le terrain en passant par les travaux dirigés et les travaux pratiques.

Les évaluations sont organisées régulièrement sous forme de devoir sur table, de travail sur le

terrain, de travaux de groupes et à la fin de chaque semestre sur les contenus des UE de la période. Un examen terminal est organisé (deux sessions). Ces méthodes d'évaluation combinées permettent pratiquement d'atteindre les objectifs de la formation.

Les étudiants reçoivent leurs notes après chaque évaluation et un carnet de notes regroupant l'ensemble des évaluations leur est remis à la fin de chaque année.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le programme de la formation conduit à une Licence professionnelle. Les étudiants intègrent tout au long de leur formation les connaissances acquises durant leur séjour dans le milieu socioprofessionnel où ils sont en contact avec leurs futurs employeurs.

Standard 3.03 : Les conditions d'obtention des attestations et des diplômes académiques sont réglementées et publiées.

Les conditions d'obtention des attestations de crédits et des diplômes académiques pour la licence en santé communautaire sont fixées par la loi et les décrets organisant le système LMD dans les établissements d'enseignement supérieur au Sénégal et complétés par les arrêtés rectoraux organisant leur délivrance à l'Université Alioune DIOP de Bambey.

Un guide LMD ainsi que la charte des examens et le texte portant sur la commission de discipline est remis à chaque étudiant.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Toutes les conditions d'obtention de diplômes font l'objet de procédures claires.

Standard 3.04 : Le programme maintient un taux de réussite satisfaisant. Au besoin, il n'hésite pas à prendre les mesures nécessaires pour faciliter la progression des étudiants.

La progression des étudiants est normalement suivie et le programme a montré des statistiques fiables sur les taux de réussite des unités d'enseignement du programme. Ainsi en 2001-2012, le taux de réussite variait de 35,59% à 95,71% en fonction des UE. L'année suivante c'est-à-dire 2012-2013, la seule UE sur les 17 UE qui présentait un taux de réussite faible a connu une amélioration (de 35,59 % à 44,84 %), ce qui montre que des efforts sont faits pour corriger cette situation.

Le taux de réussite pour toutes les autres UE sont satisfaisantes.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le taux de réussite est très satisfaisant.

Champs d'évaluation 4 : Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER)

Standard 4.01 : L'enseignement est dispensé par un corps enseignant compétent du point de vue didactique et qualifié scientifiquement.

L'enseignement de la licence en santé communautaire est dispensé par un Personnel Enseignant permanent (n =13) de l'UFR SDD et trois Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER), tous des professionnels de la santé ou des sciences sociales avec une expérience avérée et ayant les niveaux de qualification scientifique exigés par l'Université Alioune Diop de Bambey. Les conditions de recrutement et les procédures de sélection mises en place consistent à un appel à candidature suivi de la mise en place de commissions de recrutement et d'entretien qui travaille sur des critères de qualification bien définis.

Les enseignants permanents sont recrutés avec des contrats à durée indéterminée. Les assistants sont titularisés après une année de stage. Les enseignants non permanents sont recrutés avec des contrats annuels, renouvelables.

Les enseignements ne sont pas évalués régulièrement de manière formelle. Cependant, dans le cadre de l'auto-évaluation, les résultats seront partagés. Pour le moment, leur influence sur les activités d'enseignement n'est pas encore connue.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le corps enseignant a toutes les compétences nécessaires sur le plan scientifique et sur le plan didactique.

Standard 4.02 : La répartition du volume horaire consacré aux activités d'enseignement, de recherche, d'expertise et d'administration des enseignants est définie

Les contrats d'engagement du PER définissent des activités d'enseignement et de recherche réglementées par la loi 81-59 qui spécifie le volume horaire hebdomadaire de chaque catégorie d'enseignant. Le texte ne prévoit pas une répartition du temps de travail entre les activités de recherche comprenant des encadrements de mémoires ou de rapport de stage, de prestations de services/expertises ou d'administration. C'est pourquoi, il est difficile de juger objectivement la répartition du temps de travail du PER.

D'autre part, les PER peuvent appartenir aux services du Ministère de la santé et de l'action sociale. Il faut noter que la recherche n'est pas active.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Le volume horaire attribué aux différentes UE est respecté par le PER.

Standard 4.03 : La mobilité du PER est possible.

Le personnel enseignant et de recherche est composé de permanents et de non permanents. Les personnels permanents sont au nombre de treize (13) dont douze (12) titulaires au moins d'un doctorat d'Etat de médecine, de pharmacie ou d'odontostomatologie et un sociologue. Ils sont tous des professionnels et servent dans des hôpitaux et dans différentes structures sanitaires du secteur public et para public au niveau national. Il y a aussi des médecins militaires qui sont au nombre de trois (3). Les enseignants non permanents au nombre de 09 dont 02 ATER sont issus eux aussi pour l'essentiel du secteur de la santé et de l'action sociale. Les rares enseignants non permanents qui ne sont pas professionnels sont ceux qui enseignent l'informatique et l'anglais.

Le PER n'effectue pas de mobilité pour le moment. Les seuls déplacements soulignés se font dans le cadre de leurs voyages d'études.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

La mobilité du PER est possible mais compte de la spécificité de la formation et de l'inexistence de structures similaires dans la sous-région, elle n'a pas été appliquée.

Champs d'évaluation 5 : Étudiant(e)s

Standard 5.01 : Les conditions d'admission dans le programme sont publiées.

Les étudiants titulaires du baccalauréat (toutes séries confondues) ou toute autre personne titulaire d'un diplôme jugé équivalent au baccalauréat, étaient admis à s'inscrire en santé communautaire après avoir été retenus par l'UFR Santé communautaire à partir des fiches d'admission que l'UADB mettait à la disposition des élèves dans les lycées.

Avec la mise en place de la plateforme « Campusen » en 2013-2014, le nouveau bachelier fait lui-même ses choix.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Les conditions sont publiées et relèvent du niveau central c'est-à-dire le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Standard 5.02 : L'égalité des chances entre hommes et femmes est réalisée.

La population estudiantine féminine a été toujours majoritaire dans le recrutement des étudiants sauf en 2007-2008 et 2009-2010 où elle a représenté respectueusement 46,78% et 40,75% des effectifs. Pour la totalité des effectifs entre 2007 et 2013, elle a représenté en moyenne 54,58%. Il n'y a aucune différence dans le traitement des étudiants. L'égalité des chances est parfaite.

Appréciation globale sur le standard: ATTEINT

L'égalité des chances est réalisée.

Standard 5.03 : La mobilité des étudiant(e)s est possible et encouragée par la reconnaissance mutuelle interuniversitaire et interdisciplinaire des acquis.

Pour le moment et compte tenu de la spécificité de la formation qui est unique en Afrique de l'ouest francophone, aucune mobilité n'est encore possible, ce qui explique qu'il n'y a pas d'échanges d'étudiant(e)s avec d'autres institutions universitaires.

Appréciation globale sur le standard: NON ATTEINT

La mobilité n'est pas possible pour le moment.

Standard 5.04 : Il est pourvu à un encadrement adéquat des étudiant(e)s.

Le PER et les encadreurs assurent l'encadrement dans les laboratoires de TP, les travaux dirigés et lieux de stage. Cependant, la qualité n'a pas encore été évaluée de manière formelle pour mieux adapter les enseignements.

Les étudiants peuvent bénéficier auprès du Bureau Accueil Information et Orientation de la cellule université entreprise, de conseils appropriés concernant leurs études et leurs plans de carrière.

Appréciation globale sur le standard: ATTEINT

La mise en place de cette cellule aide à un encadrement adéquat des étudiants.

Standard 5.05 : Le programme se préoccupe de l'insertion des étudiant(e)s dans le milieu du travail.

Il existe plusieurs stratégies pour faciliter l'insertion des diplômés dans le milieu du travail : la cellule université-entreprise par l'UADB ; le plaidoyer auprès des partenaires (ONG, collectivités locales) lors des stages ; la sensibilisation du Ministère de la santé et de l'action sociale pour la création du corps des diplômés de santé communautaire.

Le programme essaie de maintenir le contact avec ses diplômés et lors de notre visite, des alumni ont participé aux réunions.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

L'insertion des étudiants dans le milieu socioprofessionnel est une préoccupation constante du programme.

Champs d'évaluation 6 : Dotation en équipements et en locaux

Standard 6.01 : Le programme d'études dispose de ressources suffisantes pour réaliser ses objectifs. Elles sont disponibles à long terme.

Le programme de formation dispose des équipements et locaux indispensables au déroulement des enseignements. Cependant des ressources financières additionnelles et un appui constant de l'UADB sont nécessaires pour maintenir les acquis, faire des rénovations et augmenter les

équipements pédagogiques pour faire face au nombre croissant d'étudiants.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Les locaux sont disponibles et l'équipement est pour le moment adéquat pour le déroulement du programme.

5. Points forts du programme

Après l'exploitation du rapport d'auto-évaluation et la visite sur site, les points forts suivants ont été répertoriés par l'équipe d'expert :

- Le système **LMD** est au cœur du programme et la maquette est pertinente ;
- Le corps enseignant a toutes les compétences nécessaires sur le plan scientifique et sur le plan didactique ;
- L'offre de formation est à orientation professionnelle. Ceci entre dans les orientations de l'état du Sénégal et constitue une réelle plus-value pour l'Université ;
- Le programme d'études répond aux besoins du milieu socioprofessionnel et bénéficie de sa participation par l'encadrement durant les stages et de son soutien ;
- Le taux de réussite est très satisfaisant malgré les difficultés liées à l'isolement du site;
- Les locaux sont disponibles et l'équipement est pour le moment adéquat pour le déroulement du programme;
- Les responsables de la formation ont une très grande ambition pour leur UFR. Ils sont très motivés.
- Il règne une ambiance de travail très cordiale et une très forte solidarité entre PATS et PER.
- Le travail se fait très souvent en équipe avec un soutien entre collègues.

6. Points faibles du programme

Les points faibles suivants ont été répertoriés :

- Le Campus est situé hors de la ville et n'est pas suffisamment sécurisé. Il est urgent de le protéger par une vraie enceinte murale ;
- Les problèmes de logistique (transport) sont réels et peuvent influencer négativement sur le déroulement des stages des étudiants et l'encadrement par les enseignants ;
- Le réseau d'assainissement est défectueux ainsi augmentant les risques sanitaires ;
- L'hygiène et la propreté de la cuisine doivent être améliorées ;
- L'environnement du site nécessite un meilleur aménagement ;

- Le temps de présence physique du PER dans le campus de Diourbel semble être insuffisant mais est expliqué par la spécificité de la situation de l'Université qui est basée à Bambey.

7. Appréciations générales du programme

Le programme de la licence en santé communautaire de l'UADB satisfait globalement aux standards du référentiel de l'ANAQ-Sup. Tous les champs d'évaluation sont concernés.

Il s'agira de renforcer les acquis en améliorant certains points liés à la logistique, notamment l'encadrement des étudiants, la gestion du cadre (environnement) et l'instauration d'une culture d'évaluation des enseignements.

La maquette de formation est actuellement en voie d'être stabilisée malgré les perturbations liées au fonctionnement de nos universités.

Le programme est original et les produits formés répondent aux besoins des milieux socioprofessionnels qui participent dans l'offre de formation.

8. Recommandations à l'Institution

L'UFR SDD est une jeune institution évoluant dans un cadre géographique difficile. Elle est pionnière dans son domaine de formation. Ce qui est tout à son honneur. Elle est confrontée à de nombreux défis dont le manque de moyens pour faire face à une population estudiantine croissante.

Dans ce cadre, il serait judicieux de :

- Revoir les effectifs d'étudiants,
- Veiller à la maintenance des ordinateurs et améliorer le système de branchement électrique au niveau de la salle informatique ;
- Réhabiliter le campus,
- Faciliter les déplacements du personnel et des étudiants ;
- Accorder une plus grande attention aux activités de recherche pour trouver des solutions aux problèmes de la communauté mais aussi pour la promotion des enseignants ;
- Renforcer le nombre d'ouvrages au niveau de la bibliothèque en enrichir les contenus ;
- Equiper l'infirmerie du minimum et fournir suffisamment de médicaments d'urgence vu l'éloignement du site par rapport à la ville (ajouter 2 lits pour l'hospitalisation; mettre un point d'eau au niveau de l'infirmerie, mettre en place un réseau d'assainissement digne de ce nom) ;
- Améliorer les équipements au niveau des chambres des étudiants ;
- Aménager des espaces sport et loisirs pour les étudiants.

9. Recommandations à l'ANAQ

La Licence en santé communautaire de l'UFR santé et développement durable de l'Université Alioune Diop de Bambey est bien organisée sur le plan administratif. L'UFR est bien structurée avec une bonne définition des compétences et responsabilités entre les différents services. L'ambiance de travail qui y règne est cordiale. Sur le plan pédagogique, le PER donne entière satisfaction à notre avis.

Cette licence professionnelle mérite d'être stabilisée et renforcée pour permettre sa pérennisation.

10. Propositions de décision :

ACCREDITATION

Annexes

1. Tableau I : Constats sur locaux /bibliothèques/centres de documentation

Points forts	Moderne, confortable, accès en ligne de bases de données jusqu'à des heures tardives ; Wifi disponible dans tout le campus
Points faibles	Espace réduit
Idées et solutions innovantes	Néant
Possibilités de développement	Oui
Remarques et recommandations	Enrichir le contenu ; renforcer le nombre d'ouvrages au niveau de la bibliothèque ; augmenter l'espace

2. Tableau II: Constats sur les amphis/salles de cours

Points forts	Les salles de classe sont adaptées par rapport au nombre actuel d'étudiants.
Points faibles	Risque d'être exigü les années à venir
Idées et solutions innovantes	Néant
Possibilités de développement	Oui
Remarques et recommandations	Salles à réfectionner périodiquement ; Rendre l'amphithéâtre plus fonctionnelle

3. Tableau III : Constats sur les laboratoires/ équipements

Points forts	- Etant donné la nature de la formation, les stages sont effectués en milieu professionnel - La salle informatique est bien équipée
Points faibles	Nous n'avons pas pu visiter les lieux de stage
Idées et solutions innovantes	
Possibilités de développement	Agrandir la salle
Remarques et recommandations	Veiller à la maintenance des ordinateurs et améliorer le système de branchement électrique au niveau de la salle informatique

4. Tableau IV : Constat sur la scolarité

Points forts	Tout est sur place Personnel dévoué
Points faibles	Locaux exigü
Idées et solutions innovantes	Néant
Possibilités de développement	Oui augmenter le nombre de bureaux
Remarques et recommandations	Agrandir l'espace

5. Tableau V : Constat sur le bloc administratif

Points forts	Tout est sur place
Points faibles	Espace insuffisant
Idées et solutions innovantes	Néant
Possibilités de développement	Oui
Remarques et recommandations	Agrandir l'espace

6. Tableau VI : Constat sur le dispositif d'hygiène, d'environnement et de sécurité

Points forts	Le restaurant a une grande capacité
Points faibles	- Non existence d'extincteurs fonctionnels -Le Campus situé hors de la ville n'est pas suffisamment sécurisé -Assainissement fait défaut -Insuffisance des Normes d'hygiène, et l'environnement de la cuisine et du restaurant est peu salubre
Idées et solutions innovantes	Néant
Possibilités de développement	OUI
Remarques et recommandations	- Corriger les points faibles ci-dessus -Equiper l'infirmerie du minimum et fournir suffisamment de médicaments d'urgence vu l'éloignement du site par rapport à la ville - Mettre un point d'eau au niveau de l'infirmerie - Ajouter 2 lits pour l'hospitalisation - Mettre en place un réseau d'assainissement digne de ce nom -Construire un bloc cuisine-restaurant

7. Tableau VII: Constat sur les espaces étudiants

Points forts	- Existence de logements d'étudiants au niveau du site
Points faibles	- Pas d'espace de loisirs ou de sport - Pas d'espaces commerciaux proches
Idées et solutions innovantes	Néant
Possibilités de développement	Oui
Remarques et recommandations	-Améliorer les équipements au niveau des chambres des étudiants, - Aménager des espaces sportifs pour les étudiants