

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



**RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE
EXTERNE EN VUE DE L'OBTENTION DE
L'AGREMENT DEFINITIF DE L'INSTITUT
PANAFRICAIN EN SANTE DE LA REPRODUCTION
ET DU DEVELOPPEMENT HUMAIN (IPAF/SR-DH)**

Equipe d'évaluation :

- Pr. Abdoulaye SAMB 2, Président
- Pr. Guélaye SALL, Membre
- M. Ababacar Gaye FALL, Membre

Signature

Pour l'Equipe, le Président

Février 2016

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANAQ-Sup :	Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur
CIAQ :	Cellule Interne Assurance Qualité
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CTAQ :	Commission Technique Assurance Qualité
EPES :	Etablissements Privés d'Enseignement Supérieur
GIE :	Groupement d'intérêt Economique
IPAF/SR-DH :	Institut Panafricain Privé de Formation en Santé de la Reproduction et en Développement Humain
LMD :	Licence-Master-Doctorat
MESR :	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PER :	Personnel d'Enseignement et de Recherche
PATS :	Personnel Administratif, Technique et de Service
UE :	Unité d'Enseignement

Table des matières

Introduction	4
1. Présentation de l'EPES évalué	4
2. Avis sur le rapport d'auto évaluation	4
3. Description de la visite	4
4. Appréciation de l'EPES au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup	6
5. Points forts:	12
6. Points faibles :	12
7. Appréciations générales de l'EPES	12
8. Recommandations à l'EPES.....	13
9. Recommandations à l'ANAQ	13
10. Proposition d'Avis:	13

Introduction

La mission d'évaluation institutionnelle de l'Institut Panafricain de Formation en Santé de la Reproduction et du Développement Humain (IPAF/SR-DH) entre dans le cadre de la procédure de délivrance d'agrément définitifs aux Etablissements Privés d'Enseignement Supérieur (EPES) du Sénégal conformément aux dispositions du décret 2011-1030 du 25 juillet 2011 portant statut des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur. Cette mission était composée des Professeurs Abdoulaye Samb et Guélaye Sall et de Monsieur Ababacar Gaye Fall. A la suite de la visite de l'IPAF/SR-DH, l'équipe d'experts externes a produit le présent rapport de l'évaluation externe.

1. Présentation de l'EPES évalué

L'Institut Panafricain de Formation en Santé de la Reproduction et du Développement Humain a été créé en 2011 à la suite d'un diagnostic situationnel du secteur de la santé au Sénégal ayant abouti au constat de déficit en ressources humaines dans les structures sanitaires de notre pays et en Afrique, en particulier dans la spécialité de la biologie médicale. Le projet académique et professionnel né de ce constat a été porté par feu le Professeur José Marie AFOUTOU, le Professeur Mady NDIAYE et Monsieur Mamadou BADJI. Après avoir obtenu l'agrément provisoire n° 00133/MESUCURRS/DGES/DFS le 10 octobre 2011, IPAF/SR-DH a été ouvert le 25 octobre 2011 sur le site du lot n° 17 de la Cité Iba Ndiaye Djadji au quartier Sacré Cœur 3 Pyrotechnique. Il occupe un immeuble R+2 de 400m² de surface et une terrasse très aérée de 80m².

Au plan juridique, IPAF/SR-DH est, depuis 2013, une SARL administrée par un conseil de gestion qui désigne un Directeur général représentant la personne morale. Conformément à son agrément provisoire, l'Institut prépare les étudiants aux diplômes de DTS et de Licence dans le domaine de la santé et dans la filière « Biologie médicale ». L'IPAF/SR-DH, avec actuellement 163 étudiants en formation, a pour devise TRAVAIL-DISCIPLINE-REUSSITE.

2. Avis sur le rapport d'auto évaluation

Le rapport d'auto évaluation est un document de 49 pages avec des annexes, il donne des réponses à l'ensemble des questions des standards du référentiel d'évaluation institutionnelle de l'ANAQ-Sup avec des éléments de preuve en annexe. Le document est bien écrit et permet une lecture aisée, mais le niveau d'analyse de certains standards est relativement faible, ce qui conduit parfois à une incompréhension des réponses apportées.

3. Description de la visite

3.1 Déroulement de la visite

L'équipe des experts a été reçue à l'entrée de l'établissement par le Directeur par intérim, le Prof. Nicolas KUAKUVI, et son staff à 8h30, le lundi 21 décembre 2015. Après les présentations, le président de l'équipe a décliné l'agenda de la visite et a souhaité commencer par la visite des lieux avant la présentation de l'EPES et les séries d'entretiens, ce qui a été accepté.

L'IPAF/SR-DH est logé dans un immeuble R+2. L'entrée principale est une courette avec un bureau et chaise pour le vigile et deux bancs de six places chacun pour les visiteurs et un tableau d'affichage. Au rez-de-chaussée se trouvent la salle de cours A pour le Tronc Commun avec 33 tables/chaises, un laboratoire avec 8 microscopes dont deux binoculaires et onze tabourets, la Bibliothèque avec meuble de rangement des livres et trois ordinateurs Desk avec connexion WIFI, le secrétariat qui est à la fois la caisse et la scolarité avec deux bureaux un ordinateur desk et toilettes intérieures, et enfin une courette environ 10 m² avec toilettes pour les filles. Au 1^{er} Etage se trouve le Bureau du Secrétaire Général disposant de toilettes intérieures. Ce bureau dispose de trois fauteuils, d'un ordinateur Desk avec imprimante et d'un ventilateur. Au même niveau, il y'a la Salle de cours B pour sages-femmes avec 30 tables/chaises et la salle de cours C pour le Tronc Commun avec 34 chaises/tables. Au 2^{ème} étage se trouvent la salle de Conférences avec table et une dizaine de chaises bourrées, le bureau de la Cellule Qualité, une salle de TP faisant office d'infirmier pour les premiers soins et disposant de toilettes, d'un ventilateur, d'une armoire de rangement, d'un lit, de trois mannequins et de deux squelettes humains. A ce niveau se trouve également la salle de cours D avec 18 chaises/tables. A chaque niveau il y a un extincteur dans le couloir.

Après cette visite guidée par le Directeur par intérim et le Secrétaire général, l'équipe des experts et l'équipe de Direction se sont retrouvées à la salle de conférence à 9h15 pour démarrer la présentation de l'EPES par le Secrétaire général suivie de discussions sur les réponses apportées aux différentes questions des standards. Les échanges ont insisté sur la gouvernance de l'EPES, dont le statut juridique est une SARL. Ce qui a permis de montrer clairement au Directeur et à son équipe la nécessité d'un organigramme hiérarchique et fonctionnel en tenant compte de l'autonomie des organes académiques à distinguer des instances de gestion administrative et financière. Le débat s'est poursuivi sur l'offre de formation en accord avec l'agrément provisoire, les personnels, la vie estudiantine, l'hygiène la sécurité et l'environnement, la communication... Des entretiens avec des représentants du PER, du PATS et des étudiants ont permis à l'équipe des experts externes de noter que :

- le PER est constitué de prestataires de service contractuels ayant connu l'EPES par un collègue, ils ne participent pas aux délibérations des sessions d'examens ;
- Seuls deux PATS font l'objet d'un CDI, tous les autres ont des CDD ;
- Les étudiants sont satisfaits de leur formation à l'IPAF/SR-DH, parmi eux un certain nombre fait partie du quota envoyé par l'Etat.

3.2 Appréciation de la Visite

Dans l'ensemble la visite s'est bien déroulée. Le Directeur par intérim et son staff ont été disponibles. Bien que les effectifs soient réduits, des efforts sont faits pour améliorer les conditions d'études. Il demeure une confusion dans l'encrage institutionnel (Ministère de la Santé, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche) conduisant à une offre de formation hybride, toutefois bien appréciée par les étudiants qui, à partir d'un tronc commun ont la possibilité de se présenter aux examens nationaux de sages-femmes et d'infirmiers d'Etat. L'EPES fait également du social, (Dix étudiants sont pris en charge) et l'infirmier offre ses

services de soins à la population environnante. Des accords de coopération et des conventions de stage sont signés avec des structures sanitaires de la place. L'environnement est propice à des performances, pas de pollution sonore, accès facile, propreté des locaux bien qu'ils paraissent exigus pour le nombre d'étudiants. L'EPES a fait appel à un expert qualité externe pour aider la CIAQ à asseoir sa politique de qualité.

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

Champ d'évaluation 1 : Stratégie, organisation, fonctionnement et gestion de la qualité au sein de l'institution
Standard 1.01 : L'institution s'est dotée d'une mission publique comprenant ses objectifs en matière d'enseignement et de recherche et déterminant sa position dans l'environnement académique et social. L'institution dispose d'un plan stratégique.
Appréciation globale L'IPAF/SR-DH s'est effectivement doté d'une mission, celle de former un personnel paramédical de qualité et opérationnel dans les structures sanitaires de l'Afrique. Ses objectifs spécifiques sont décrits dans les programmes de formation. L'IPAF se positionne dans le domaine de la santé de la reproduction et du développement humain. Toutefois son plan stratégique mérite d'être élaboré. Atteint
Standard 1.02 : Les processus, les compétences et les responsabilités décisionnels sont déterminés. Le PER est impliqué dans les processus décisionnels qui concernent l'enseignement et/ou la recherche.
Appréciation globale L'organigramme présenté ne permet pas une claire lecture de la hiérarchie et de la fonctionnalité des responsables. Certaines fonctions sont cumulées. Aucun PV signé ne permet de confirmer l'implication du PER (il s'agit de prestataires de services). L'organigramme devra être adapté aux missions de l'Enseignement Supérieur impliquant l'exigence d'une gouvernance fondée sur le principe d'autonomie académique notamment en matière de délibération à travers un conseil scientifique et /ou académique dûment constitué. Par ailleurs, le règlement pédagogique des études n'est pas adossé aux dispositions des décrets d'application de la loi 2011-05 du 30 mars 2011 relative à l'organisation du système LMD au Sénégal. Non atteint
Standard 1.03 : L'institution dispose des personnels, des structures ainsi que des ressources financières et matérielles lui permettant de réaliser ses objectifs en fonction de son plan stratégique
Appréciation globale Compte tenu des ressources financières limitées, l'IPAF/SR-DH dispose d'un nombre limité de personnel permanent, il fait cependant des efforts de recrutement de personnel temporaire. Les ressources matérielles provenant des immobilisations des fondateurs sont suffisantes pour réaliser les objectifs actuels de formation. Atteint
Standard 1.04 : Les sources du financement et leurs conditions sont transparentes et ne restreignent pas l'indépendance décisionnelle de l'institution en matière d'enseignement et de recherche.

<p>Appréciation globale</p> <p>Les sources de financement sont constituées des apports des fondateurs et des frais de scolarité des étudiants. Les apports ont permis les investissements consentis en équipement. Les frais de scolarité sont consacrés aux salaires des permanents, aux honoraires des prestataires de service et au fonctionnement de l'EPES. Il faut signaler les retards de recouvrement des frais de scolarité des étudiants envoyés par l'Etat. Les sources sont transparentes et ne restreignent pas l'indépendance décisionnelle en matière d'enseignement. L'EPES s'est attaché les services d'un auditeur.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 1.05 : L'institution dispose d'un système d'assurance qualité.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Une Responsable et une Assistante sont recrutées pour mettre en place un système d'assurance qualité. La responsable est une experte en qualité. Dans le rapport d'auto évaluation, à l'annexe 8 page 37, il est écrit «... un comité de pilotage de la cellule qualité fut mise sur pied ». Il y a là un risque confusion entre deux structures totalement indépendantes n'ayant pas les mêmes objectifs. Par ailleurs l'une est temporaire, le comité de pilotage, et l'autre est pérenne, la CIAQ. Pour éviter tout conflit, il faut distinguer les deux structures L'Experte qualité gagnerait à se familiariser avec les référentiels, approches et outils de l'ANAQ-SUP.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Standard 1.06 : L'institution a mis en place des mécanismes pour prévenir et/ou solutionner les conflits.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Un conseil de discipline dans lequel siège des représentants d'étudiants se charge de gérer les conflits. Par ailleurs un juriste est recruté pour contribuer à la gestion des conflits.</p> <p>Atteint</p>
<p>Champ d'évaluation 2 : Offre d'études et de formation</p>
<p>Standard 2.01 : L'institution offre des enseignements conduisant à l'obtention de diplômes académiques ou professionnels avec des objectifs d'études et de formation déterminés. Ils s'intègrent dans l'offre d'études et de formation supérieure existante dans l'institution et au niveau national ou la complètent de façon judicieuse.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Les enseignements offerts conduisent à des objectifs de formation professionnelle avec des diplômes d'Etat dont les examens sont organisés par le ministère de la santé et des diplômes académiques (Licence de biologie) conformément à l'agrément provisoire et dont le statut et les modalités de reconnaissance relève du champ institutionnel de l'Enseignement Supérieur. Toutefois, à la page 21 du rapport, il est écrit que des titulaires du BFEM sont recrutés pour la formation d'aide-soignant. En dehors de cette dernière formation tout le reste de l'offre s'intègre parfaitement dans la formation supérieure.</p> <p>Par ailleurs les maquettes proposées ne sont pas aux normes de la LMD.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Standard 2.02 : L'institution participe aux échanges nationaux et internationaux d'étudiant(e)s, d'enseignants.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Bien des étudiants de l'IPAF/SR-DH viennent de pays africains autres que le Sénégal. Toutefois, aucun document ne permet d'affirmer une mobilité des étudiants vers d'autres établissements nationaux ou internationaux. Une maîtrise du système LMD devra permettre</p>

<p>une meilleure lisibilité des diplômes tout en encadrant la mobilité internationale des étudiants.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Standard 2.03 : L'institution a défini les conditions pour l'obtention des attestations et des diplômes académiques. Elle veille au respect de ces conditions.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Les diplômes d'Etat sont délivrés par le Ministère de la Santé sur la base de la réussite à l'évaluation nationale. L'IPAF n'a pas encore publié un Règlement Pédagogique. Les évaluations ne font pas l'objet de délibérations par les enseignants (les deux enseignants rencontrés affirment n'avoir jamais participé aux jurys) ce qui atteste une mal gouvernance académique et un conflit de compétence. L'IPAF délivre des attestations de réussite à valeur administrative.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Standard 2.04 : L'institution organise le suivi du cursus pédagogique de ses étudiant(e)s et l'insertion professionnelle de ses diplômés. L'institution exploite les informations collectées périodiquement auprès de ses étudiant(e)s et de ses diplômés.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Les étudiants de l'IPAF suivent une formation professionnelle rapprochée dans les hôpitaux et centres de santé de Dakar. Un exemplaire de convention de stage est donné en annexe du rapport d'auto-évaluation. L'IPAF organise des enquêtes périodiques auprès des étudiants, mais aucun PV de réunion d'exploitation n'est disponible. Il n'existe pas encore de dispositif de suivi des diplômés, ni d'enquêtes de satisfaction auprès des employeurs.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 2.05 : L'institution évalue périodiquement ses programmes pour s'assurer de leur qualité (auto-évaluation).</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>L'IPAF a un conseil pédagogique qui se réunit régulièrement pour faire le point des enseignements et le rapport des activités pédagogiques annuelles. En cas de nécessité, le conseil pédagogique propose des améliorations au conseil de perfectionnement. La cellule Qualité a été mise en place récemment et veille à la qualité des enseignements en produisant des fiches d'enquêtes. Par ailleurs l'IPAF a bénéficié de l'expertise d'un EPES du même domaine de formation : IPFORMED.</p> <p>Atteint</p>
<p>Champ d'évaluation 3 : Recherche</p>
<p>Standard 3.01 : les activités actuelles de recherche de l'institution concordent avec son plan stratégique et correspondent aux standards internationaux</p>
<p>Appréciation globale :</p> <p>Standard non renseigné. L'IPAF n'a pas encore d'activité de recherche.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Standard 3.02 : l'institut garantit l'intégration des connaissances scientifiques actuelles dans la formation</p>
<p>Appréciation globale:</p> <p>Standard non renseigné dans l'auto-évaluation (les exigences du standard ne semblent pas bien comprises)</p> <p>Non Atteint</p>

Champ d'évaluation 4 : Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER)
Standard 4.01 : Les procédures de sélection, de nomination et de promotion du PER sont conformes à la législation nationale et aux normes du CAMES et communiquées publiquement. En ce qui concerne le corps enseignant, il est tenu compte aussi bien des compétences didactiques que des qualifications scientifiques.
Appréciation globale Il n'y a pas de procédure codifiée et publiée de recrutement du PER. Selon le rapport ce sont les fondateurs, universitaires dans le domaine, qui recrutent leurs pairs ou lancent des avis à candidatures. Le dossier de candidature comprend un CV, une lettre de motivation, les diplômes et le grade, cependant l'équipe d'experts n'a pas trouvé de PV de sélection des dossiers. Non Atteint
Standard 4.02 : L'institution régleme la formation continue et le perfectionnement du PER sur les plans didactique et professionnel.
Appréciation globale Pour le moment, l'IPAF ne disposant que de personnel enseignant vacataire n'a pas de politique de formation continue ou de perfectionnement. Non Atteint
Standard 4.03 : L'institution conduit une politique durable de la relève.
Appréciation globale Pour le moment, l'IPAF n'emploie que des enseignants prestataires de service. Il n'existe pas pour l'instant de politique durable de la relève. Non Atteint
Standard 4.04 : L'institution offre l'accès à un service de conseil en plans de carrière.
Appréciation globale L'IPAF ne dispose pas encore d'un service de conseil en plans de carrière. Non Atteint
Champ d'évaluation 5 : Personnel Administratif, Technique et de Service (PATS)
Standard 5.01 : Les procédures de recrutement et de promotion du personnel administratif, technique et de service (PATS) sont réglementées et publiées.
Appréciation globale Il n'existe pas de procédure codifiée et publiée de recrutement du PATS. Le conseil de gestion, constitué des membres fondateurs, lance un appel à candidature dans la presse et procède à la sélection des dossiers. La promotion du PATS ne fait pas non plus l'objet d'une codification publiée. Non Atteint
Standard 5.02 : L'institution garantit la formation continue et le perfectionnement du personnel Administratif, Technique et de Service (PATS).
Appréciation globale L'IPAF ne garantit pas la formation continue et le perfectionnement du PATS dont la plupart sont des temporaires. Non Atteint
Champ d'évaluation 6 : Étudiant(e)s
Standard 6.01 : Les conditions et les procédures d'admission dans les programmes d'études et de formation de l'institution sont conformes aux textes et publiées.

<p>Appréciation globale</p> <p>L'admission dans les différents programmes d'études est conforme aux textes régissant l'enseignement supérieur à l'exception de la formation en aide soignant qui n'exige que le BFEM comme diplôme d'accès. C'est la double tutelle, MERS et MS, qui est à la base de ce constat.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 6.02 : L'égalité des chances entre hommes et femmes est réalisée.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Dans toutes les filières de formation les filles sont plus nombreuses que les garçons. Cela s'explique plus par la répartition démographique que par l'attachement des filles à l'exercice des métiers paramédicaux.</p> <p>Le seul critère d'accès est l'obtention du Baccalauréat. Donc égale chance d'accès.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 6.03 : L'institution observe la progression des étudiant(e)s dans leur cursus ainsi que la durée des études.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>La progression des étudiants dans leurs cursus a été observée par le suivi de la première cohorte dans chaque filière. Les taux de réussite indiquent un passage régulier de tous les étudiants de la L1 à la L3. Ce n'est qu'en L3 que des échecs sont observés en particulier dans les filières infirmière et sage-femme (il s'agit des échecs aux examens de certification nationale). Ce travail devra être complété par le suivi des autres cohortes.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 6.04 : Les taux d'encadrement doivent permettre que les objectifs de formation de l'institution et de chacune des unités qui la composent puissent être atteints.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Avec 90 enseignants dont 15 professeurs titulaires et 45 professionnels (50% des enseignants) pour 163 étudiants, le taux d'encadrement permet d'atteindre les objectifs de formation.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 6.05 : L'institution veille à l'existence et au fonctionnement d'un service de conseil destiné aux étudiant(e)s, aux étudiantes et aux autres personnes intéressées.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Il n'existe pas vraiment de service spécifique dédié au conseil des étudiants et personnes intéressées. Toutefois la responsable de la scolarité et le Surveillant général se chargent de conseiller, d'orienter et d'encadrer les étudiants et les personnes intéressées. Ils sont aidés en cela par des structures spécialisées. Les étudiants s'organisent dans une amicale afin de s'informer mutuellement.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 6.06: L'institution offre un service spécial approprié pour les étudiant(e)s en situation de handicap.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Il n'existe pas de service spécial approprié pour les étudiants en situation de handicap; les infrastructures, non plus, ne garantissent pas la mobilité des handicapés moteurs.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Champ d'évaluation 7 : Infrastructures et équipements</p>
<p>Standard 7.01 : L'institution dispose d'infrastructures et d'équipements permettant la réalisation de ses objectifs de formation et/ou de recherche à moyen et à long termes.</p>

<p>Appréciation globale</p> <p>La configuration de l'Institution est décrite dans la rubrique « déroulement de la visite » de ce présent rapport. L'institution dispose d'infrastructures et d'équipements qui permettent la formation théorique l'autre partie pratique est réalisée, comme dans les établissements du domaine, dans les structures sanitaires. L'IPAF n'ayant pas d'activités de recherche ne dispose pas encore d'équipements dédiés à la recherche.</p> <p>Atteint</p>
<p>Standard 7.02 : Les moyens informationnels dont dispose l'institution lui permettent de soutenir un enseignement et/ou une recherche de qualité.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>La bibliothèque physique au rez-de-chaussée dispose de quelques ouvrages spécialisés, consultables sur place, et de trois ordinateurs pouvant être connectés au Wifi. Les experts n'ont pas observé l'existence d'un budget destiné à l'achat d'ouvrage. L'immeuble est entièrement couvert par le Wifi. Une politique de mise en place d'une bibliothèque virtuelle est en cours.</p> <p>Non Atteint</p>
<p>Standard 7.03 : L'institution dispose d'un système de secours visible, communiqué et compris.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>L'IPAF dispose d'un laboratoire faisant office d'infirmerie. Il n'y a qu'une porte d'entrée et de sortie. Pas d'issues de secours balisé. Absence de plan de secours en cas de sinistre. Des extincteurs à jour sont accrochés sur les murs du couloir à portée de main. Les étudiants et le personnel ont été formés au secourisme. Un agent de service est chargé du maintien d'un environnement sain et de la propreté des lieux.</p> <p>Atteint</p>
<p>Champ d'évaluation 8 : Coopération</p>
<p>Standard 8.01 : L'institution noue des contacts aux niveaux national, régional et international. Elle promeut la collaboration avec d'autres institutions d'enseignement supérieur, avec les milieux professionnels et les acteurs sociaux pertinents.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Au niveau universitaire, les partenariats recherchés sont conditionnés par l'obtention d'un agrément définitif, par contre avec l'EPES IPFORMED la collaboration est établie. Au plan international, une convention est signée avec le Robertson Collège du Canada. Les conventions et accords de partenariat sont établis avec les hôpitaux et les structures sanitaires. L'IPAF gagnerait à établir un partenariat avec le CNDST du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.</p> <p>Atteint</p>
<p>Champ d'évaluation 9 : Information et communication</p>
<p>Standard 9.01 : Pour prendre ses décisions stratégiques relatives aux offres d'études, à la recherche, à l'engagement et à la promotion des personnels (PER, PATS), la direction de l'institution se fonde sur une information quantitative et qualitative pertinente et récente.</p>
<p>Appréciation globale</p> <p>Le Directeur des études, le surveillant général, la responsable de la scolarité ainsi que la cellule qualité, de création récente, font l'effort de fournir à la direction l'information qualitative et quantitative pertinente pour des décisions stratégiques relatives aux offres d'études, à l'engagement et à la promotion des personnels.</p>

Atteint
<i>Standard 9.02</i> : Tant sur le plan interne qu'externe, l'institution suit une politique de communication et d'information objective, efficace et transparente.
Appréciation globale
L'Institution dispose d'un site web, d'une page Facebook, elle élabore également des flyers pour sa communication interne et externe. Un tableau d'affichage permet d'informer en temps réel le personnel et les étudiants.
Atteint

5. Points forts:

- ✓ Existence d'un projet porté par des fondateurs engagés dans l'enseignement et la recherche en matière de santé ;
- ✓ Pertinence de l'offre de formation en biologie médicale;
- ✓ Disponibilité de professeurs engagés avec un encadrement rapproché;
- ✓ Personnel PATS jeune, engagé et volontariste;
- ✓ Personnel solidaire du management de l'institut;
- ✓ Collaboration fructueuse avec les structures de santé;
- ✓ Satisfaction des étudiants;
- ✓ Efforts probants en matière d'hygiène et de sécurité;
- ✓ Climat de travail propice à des performances.

6. Points faibles :

- ✓ Organigramme non adapté aux missions d'un établissement d'enseignement supérieur;
- ✓ Confusion dans l'ancrage institutionnel conduisant à une offre de formation hybride;
- ✓ Exigüité des locaux;
- ✓ Faiblesse de la maîtrise du règlement pédagogique du système LMD L'IPAF ne dispose pas de règlement intérieur ni de charte des examens en conformité avec les textes organiques du système LMD
- ✓ Faiblesse des ressources documentaires et absence de codification;
- ✓ Insuffisance du personnel PATS ayant un CDI;
- ✓ Absence de plan d'évacuation en cas de sinistre;
- ✓ Recrutement du personnel non codifié (absence d'un manuel de procédure);
- ✓ Faible implication du personnel enseignant aux jurys de délibération;
- ✓ Absence de guichet pour les opérations de caisse et de coffre-fort.

7. Appréciations générales de l'EPES

L'Institut Panafricain en Santé de la Reproduction et du Développement Humain (IPAF/SR-DH) est un institut d'enseignement supérieur privé et laïque autorisé à exercer depuis 2011.

Son offre de formation contribue à la diversification de l'enseignement supérieur au Sénégal particulièrement dans le domaine paramédical. Du point de vue juridique, l'IPAF est une SARL créée par des Professeurs d'Université. Sa gouvernance doit être améliorée pour répondre aux standards de gestion universitaire. Sur le plan pédagogique L'IPAF devrait mieux se conformer aux exigences du système LMD en élaborant un règlement pédagogique et/ou une charte des examens.

8. Recommandations à l'EPES

- ✓ Elaborer un plan stratégique conforme aux exigences d'un établissement d'enseignement supérieur;
- ✓ Reprendre l'organigramme et l'adapter aux missions d'un établissement d'enseignement supérieur;
- ✓ Elaborer un manuel de procédures (recrutement, accueil, orientation, charte des examens);
- ✓ Adapter les maquettes de formation aux standards de la REESAO;
- ✓ Faire des efforts de recrutements d'un personnel permanent (PER et PATS)

9. Recommandations à l'ANAQ

-Renforcer les capacités du personnel des EPES en analyse de la qualité.

10. Proposition d'Avis:

Agrément non recommandé