

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 EXTERNE DU
PROGRAMME DE LICENCE DE SOCIOLOGIE
DE L'UNIVERSITE ASSANE SECK DE
ZIGUINCHOR**

L'équipe d'évaluation :

- Pr. Moustapha TAMBA, Président
- Pr. Fatou DIOP, Membre
- Dr. Aboubacar Abdoulaye BARRO, Membre

Signature

Pour l'équipe, le Président



Moustapha TAMBA
Professeur Titulaire FLSH UCAD
Dakar - Sénégal

Novembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. Présentation de la licence de sociologie de l'UASZ	4
2. Analyse du rapport d'auto-évaluation	5
3. Déroulement de la visite sur site	7
a. Organisation et déroulement de la visite	7
b. Appréciation de la visite sur site	8
4. Appréciation du programme au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup	9
5. Points forts du programme	21
6. Points faibles du programme	21
7. Appréciations générales	22
8. Recommandations à l'établissement	22
9. Recommandations à l'ANAQ-Sup	23
10. Proposition de décision	23

Introduction

L'Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur (ANAQ-Sup) a confié à la présente équipe d'experts l'évaluation du programme de licence de sociologie de l'Université Assane SECK de Ziguinchor. Le département de sociologie est une composante de l'UFR des sciences économiques et sociales. Il est mis en place dès 2008, une année après le démarrage de l'université. Prévues au mois de février 2016, la présente évaluation s'est finalement tenue le lundi 30 mai 2016 (visite sur site) du fait notamment de mouvements de grèves des enseignants du supérieur. L'équipe en charge de cette évaluation est composée de Moustapha TAMBA (UCAD), Fatou DIOP (UGB) et Aboubacar Abdoulaye BARRO (Afrik Consulting).

Le processus d'évaluation des experts externes de l'Anaq Sup s'est déroulé en trois phases :

- Réception et exploitation des documents de base fournis par l'ANAQ-sup et comprenant :
 - Le rapport d'auto-évaluation conduit par un comité de pilotage dirigé par le chef de département ;
 - Le référentiel d'évaluation de programmes de l'ANAQ-Sup ;
 - Le guide d'évaluation externe de l'ANAQ-Sup ;
 - La grille d'exploitation de rapport d'auto-évaluation de l'ANAQ-Sup ;
 - Le complément de documents (preuves) fourni par le département ;
 - Le planning de la visite des experts externes.
- La visite sur site (Cf. point 3) :
- L'élaboration d'un rapport provisoire transmis à l'ANAQ-sup.

1. Présentation de la licence de sociologie de l'UASZ

Le département de sociologie est l'une des 4 composantes de l'UFR Sciences économiques et sociales mise en place dès la création de l'université en 2007. Il doit répondre à trois défis majeurs : forte demande en formation universitaire dans l'une des régions les mieux scolarisées du pays depuis des décennies, engorgement de l'UCAD et de l'UGB, enclavement de la région de Ziguinchor. Ces contraintes existent toujours au vu des effectifs (PER et étudiants) qui ne répondent pas encore à la volonté de montée en puissance de l'Université. L'UASZ, plus que tous les autres établissements d'enseignement supérieur, manque cruellement d'infrastructures. Globalement, l'évolution des effectifs étudiants, tous niveaux confondus, s'est établie comme suit :

2012-2013 : 472

2013-2014 : 403

2014-2015 : 313

L'équipe pédagogique au nombre de 7 enseignants jusqu'en 2015 est renforcée en janvier 2016 avec le recrutement de deux nouveaux enseignants (spécialistes en méthodes quantitatives et en anthropologie de la santé). Le département de sociologie possède l'un des effectifs d'enseignant les plus élevés de l'UFR et le recrutement de deux nouvelles secrétaires a permis de les soulager de quelques charges administratives.

Le programme de licence de sociologie a fait l'objet d'une révision en 2013 après une évaluation interne commanditée par le rectorat. Ces réaménagements devaient permettre une mise en cohérence entre licence et Master et une professionnalisation de la filière. Les sciences sociales en général accordent une importance particulière à l'initiation théorique même si la professionnalisation est devenue une exigence du LMD dès le début de la formation. La licence de sociologie évaluée a réussi à surmonter cette tension en évitant de surcharger les programmes. Les objectifs par niveau donnent un aperçu de cette mise en cohérence déclinée par une révision de l'ancienne maquette. Mise en place à la rentrée 2014-2015 et implémentée de manière progressive, la maquette améliorée produira ses premiers diplômés en 2017 selon le rapport d'auto-évaluation.

Objectifs par niveau :

Licence 1 : familiarisation avec le langage sociologique (maîtrise des courants et concepts fondamentaux de la sociologie). La maîtrise de ce langage n'est pas seulement de la spéculation philosophique. Dans la tradition sociologique, il s'appuie sur des expérimentations de terrain

en éducation, en santé, en environnement, en étude des inégalités, en étude de mobilités, etc. Ces questions sociales justifient l'utilisation en initiation de techniques de recherche documentaire, de techniques d'observation et de questionnaire et la pratique de sorties pédagogiques.

Licence 2 : formation de l'esprit scientifique par une capacité d'analyse et de synthèse. A ce niveau, la pratique de terrain est consolidée par des techniques d'entretiens et récits de vie, de techniques d'expression, de monographie, etc. ce niveau permet également aux étudiants de se familiariser avec les différents domaines nécessaires à leur insertion : gouvernance, ruralité/urbanité, développement.

Licence 3 : c'est le premier niveau de spécialisation. Il prépare soit à la recherche (Master) soit à un parcours professionnel (préparation au concours de la fonction publique, ONG, école spécialisées telles que les psychologues-conseillers, etc.). La formation insiste sur l'analyse des données sociodémographiques, sur les traitements de données et l'utilisation des logiciels. Le renforcement de l'équipe pédagogique à travers le recrutement d'un spécialiste en méthodes quantitatives en 2016 traduit une forte volonté à outiller les étudiants dans ce domaine.

2. Analyse du rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation comprend 84 pages dont 51 pages d'annexes (Annexe 1 à 8). La première partie du document décrit le processus d'auto-évaluation, l'organisation du cursus et analyse en son point (III) les critères Qualités tels que définis par l'ANAQ-sup dans le référentiel d'évaluation de programmes. Elle se termine par le Plan de développement et la conclusion. Le rapport décrit dans les détails le programme de licence de sociologie.

Il faut noter que la révision de 2013 et les exigences de réforme du LMD font de ce rapport un palier/une étape permettant dans un futur proche de décliner un cycle de formation complet et consolidé. La formation a été bien déroulée depuis 2008 malgré le manque de ressources humaines et l'insuffisance des infrastructures pédagogiques.

Le rapport d'auto-évaluation a bien suivi la méthodologie de la grille d'analyse. Les problèmes structurels de l'UASZ ont facilité sa lecture dans la mesure où la distance entre la projection optimiste de l'équipe pédagogique et la réalité des infrastructures peuvent y être facilement décrite.

Il comporte **6** champs d'évaluation et **19** standards. Selon les données fournies et leur analyse par les rédacteurs, **14** standards ont été atteint et **5** non atteint.

Les 3 standards revus sont :

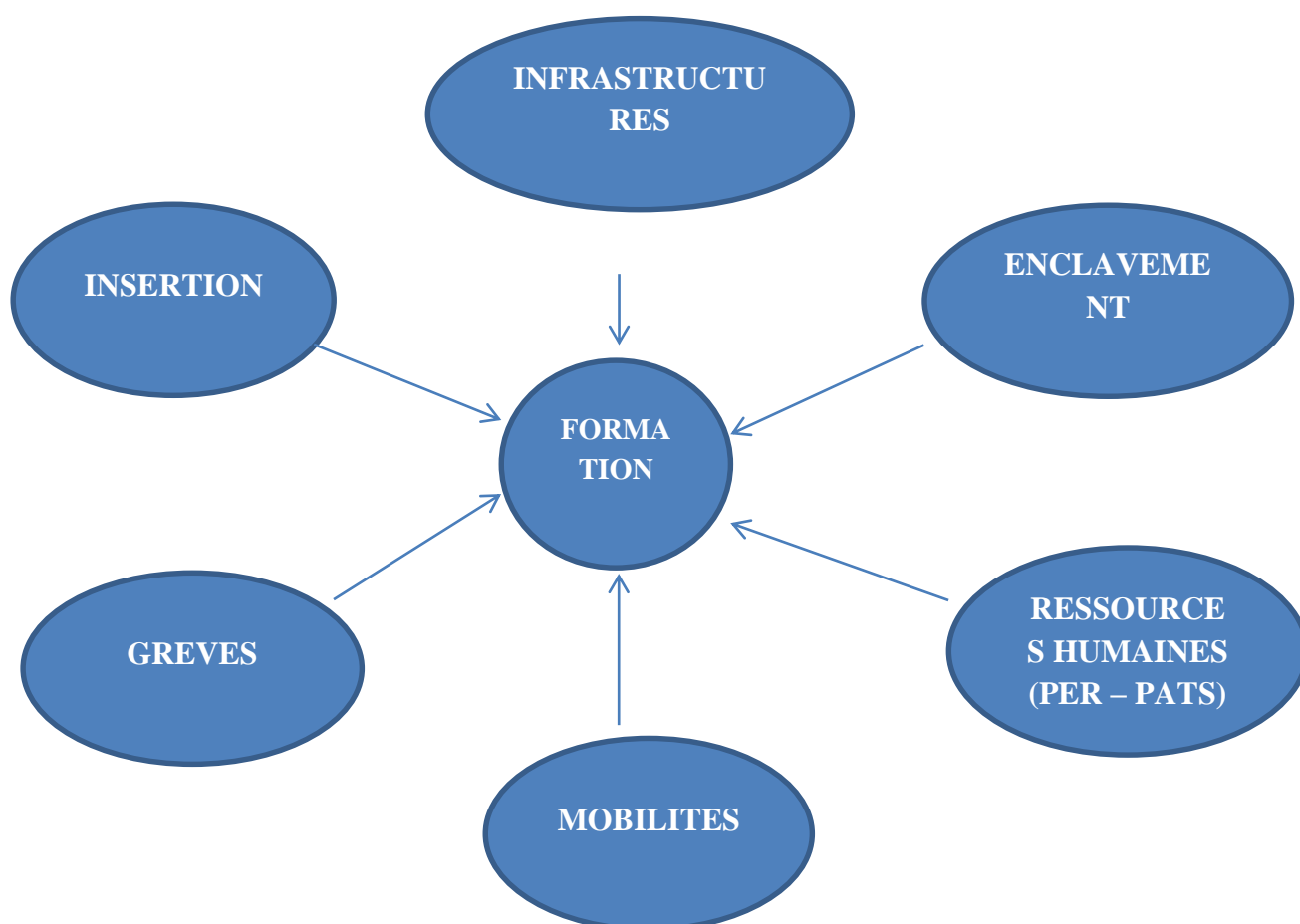
Standard 2.03 : Mesure d'assurance qualité et adaptation périodique de l'offre d'étude

Standard 5.04 : Encadrement adéquat des étudiants

Standard 5.05 : Le programme se préoccupe de l'insertion des étudiants

En dehors de ces trois points, une analyse globale du rapport permet de décrire une montée en puissance constante du département aussi bien dans le renforcement de la formation que dans la consolidation de l'équipe pédagogique et ce malgré de fortes contraintes structurelles (équipements et infrastructures).

Les mots tirés de l'analyse du rapport et schématisés dans le diagramme suivant permettent de décrire les contraintes de l'environnement sur la formation :



3. Déroulement de la visite sur site

a. Organisation et déroulement de la visite

La visite sur site s'est déroulée en deux grandes phases : la matinée a été consacrée à la prise de contact et aux différents entretiens tenus à la salle des actes du Rectorat et l'après-midi à la visite des locaux de l'université.

HORAIRES	ACTIVITES	INTERVENANTS
8 h 30 – 09 h 00	<ul style="list-style-type: none">- Mots de bienvenue et rappel des objectifs de la visite- Présentation des acteurs et de l'équipe d'experts- Validation de l'agenda de travail- Présentation de l'établissement	Tidjane SANE (PER) Babacar NDIAYE (Directeur de l'UFR SES)
9 h 00 – 10 h	<ul style="list-style-type: none">- Exposé des mises à jour apportées au programme- Discussions sur le rapport d'auto-évaluation	Fatoumata HANE (PER) Experts de l'ANAQ
10 h 30 – 11 h 30	Entretiens avec les PER	Aguibou DIALLO AmadouAmath DIA
11 h 30 12 h 30	Entretiens avec le PATS	Al Ousseynou FALL (Division Etudes et Développement en informatique) Malick SARR (Direction de l'Insertion et des Stages) Marie Madeleine DIOUF (ex secrétaire UFR SES) Oumar Djiba (Division Examens, titres et diplômes) Moussa GUEYE (Scolarité UFR SES)
12 h 30 – 14 h	Entretiens avec les Etudiants	Koly FALL (Master Politiques publiques et Développement) Babacar DIA (Délégué licence 1) Ndiémé SALL (étudiante L 2) MalamineDiédhiou (étudiant L 3)
15 h - 17 h	Une visite des locaux (scolarité, bibliothèque, Amphis/salles de cours, Bureau d'accueil d'orientation	3 experts Equipe pédagogique

	et d'information BAOI, bureaux des enseignants)	
17 h – 18 h	- Restitution orale - Discussions	Experts ANAQ Equipe pédagogique

Le rapport d'auto-évaluation ainsi que les mises à jour présentées par le comité de pilotage ont été discutés en premier lors de la visite sur site. Cette dernière s'est conformée au planning proposé par les responsables du comité de pilotage. Des entretiens ont été menés avec les responsables de la formation, le personnel administratif, les étudiants et 3 entretiens avec le responsable de la bibliothèque, la direction de la scolarité et la responsable du BAOI.

b. Appréciation de la visite sur site

La visite s'est déroulée avec quelques enseignants du département, le directeur de l'UFR SES et le responsable du CIAQ. Le site de l'université de Ziguinchor est facile d'accès du fait de la forte urbanisation de la ville vers le sud. Il est bâti dans une zone proche de l'aéroport, du Centre National de formation des Techniciens en Agriculture et en Génie Rural de Ziguinchor (CNTAGR, ex EATA) et du siège de l'ONG « Agence musulmane d'Afrique » (AMA) dont les salles de classe ou la mosquée sont utilisées par les usagers de l'université. Les anciens locaux de l'Ecole de formation des instituteurs (EFI) ont été réaffectés à l'université. L'existence de ces différents sites a facilité l'ancrage de l'UASZ en tant qu'institution et aidé à fixer les étudiants, les PATS et les PER dans une même zone géographique même si des cours ont été tenus dans des institutions telles que l'alliance franco-sénégalaise, plus proche du centre-ville.

L'effectif assez réduit de l'université et le déficit en infrastructures facilitent dans une certaine mesure la gestion de l'université. Le nombre d'étudiants assez modeste en sociologie constitue donc une opportunité à valoriser dans le cadre notamment de l'encadrement.

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

Champ d'évaluation 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études

Standard 1.01: Le programme d'études est régulièrement dispensé

Au regard du flux de licenciés formés par le département (6 promotions depuis sa création), il n'y a pas de doute sur le déroulement normal du programme. Le rythme de recrutement des PER et la stagnation voire la baisse des effectifs étudiants consolident ce fait. L'implémentation d'une version améliorée de la licence en 2014/2015 montre que la diversification des spécialités chez le personnel enseignant sera un facteur déterminant non seulement dans la mise œuvre effective du programme mais également dans la prise en charge de l'insertion des étudiants dans le marché du travail. Autrement dit, des enseignants plus spécialisés ce sont des contenus moins généralistes donc mieux ciblés.

Point à améliorer : la question de la régularité dans la mise en œuvre du programme est certes importante. Même si ce standard est atteint à Ziguinchor, il doit être mieux articulé avec les « taux de réussite » (cf. standards 3.04). Ces derniers sont souvent remis en cause par les grèves (systématisation des sessions uniques) qui ont également des effets pervers sur la mise en œuvre du programme.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.

Les objectifs par niveau (L1, L2 et L3) ont été clairement déclinés. La formation entre dans un cadre stratégique global de l'institution. Elle permet à de jeunes étudiants de sociologie de maîtriser certains outils pratiques et de participer à de nombreuses enquêtes à travers le pays. Cette orientation est conforme à celle de l'institution depuis sa naissance. Sa vocation universelle en tant qu'institution d'enseignement et de recherche a parfaitement épousé les nouveaux enjeux du LMD.

Point à améliorer : l'intervention effective de professionnels pour mieux outiller les étudiants notés dans le rapport d'auto-évaluation et à travers les entretiens peut

s'accompagner d'un recours systématique des interventions en entreprises, dans les structures publiques ou les collectivités locales afin de familiariser les étudiants au monde du travail.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.

Le rapport d'auto-évaluation, sur ce point, avait seulement insisté sur les efforts consentis au niveau pédagogique en matière d'offre de formation adaptée au marché (sorties pédagogiques et signatures de conventions de stage). La visite sur site a permis de constater des efforts notables dans la diversification des stratégies d'insertion : mise en place de réseau Alumni, intégration de professionnels dans les Jury de Master, système de monitorat, etc. Des cas d'étudiants ayant intégré très tôt le monde professionnel ont été notés dans des ONG et dans l'enseignement et il faut souligner que les étudiants de sociologie sont les principaux pourvoyeurs de psychologues-conseillers. L'intégration dans des entreprises locales reste une contrainte majeure du fait qu'elles constituent souvent des entités dont les directions se trouvent à Dakar. Leur accès est difficile pour des étudiants de Ziguinchor. Enfin, l'action des collectivités locales est quasi-inexistante et ce sont les services locaux de l'Etat qui servent souvent de structures d'accueil des étudiants : service des eaux et forêts, ANSD, ministère de la santé, ministère de l'éducation, etc.).

Point à améliorer : la multiplication des partenariats déclinée dans le rapport d'auto-évaluation est fondamentale. Elle doit surtout prendre en compte le fait que le monde du travail est une sorte d'iceberg dont la partie immergée est souvent négligée. Beaucoup d'emplois existent au niveau local mais ne sont pas visibles du fait d'une politique de marketing trop timide des universités publiques contrairement aux institutions privées.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Champ 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.

L'organigramme est bien défini entre les enseignants et personnel administratif. Différentes activités permettent également d'évaluer positivement le partage des informations au sein de l'UFR et du département : organisations journées « portes ouvertes » réunissant tous les départements, revue périodique des programmes tous les 2 à 3 ans avec la participation du monde professionnel, « journées » université/monde professionnel, participation des étudiants aux conseils d'UFR, etc. Enfin, l'apport des nouvelles technologies est visible dans le partage des informations entre les étudiants. Dans ce cadre, une page Facebook intitulée « sociologie-uasz » leur permet de diffuser plus rapidement de la documentation et des informations sur les concours ou les nouvelles de l'université.

Point à améliorer : le rapport d'auto-évaluation a insisté sur la nécessité de mettre en place un manuel de procédure et une meilleure codification des règles. Ce point est lié à la problématique des ressources humaines. Les PATS ont largement insisté sur le manque de ressources qui rendrait plus flou les prérogatives des uns et des autres. Ce qui amène ce personnel à faire selon leur propos « un peu de tout » et de « travailler au-delà » des heures fixées par l'organigramme. Le même phénomène concerne également les enseignants confrontés au manque de ressources humaines et sollicités par d'autres filières.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.

Tous les enseignants participent au processus de mise en œuvre du programme. Ce processus intègre en plus le monde professionnel. Le département va plus loin en associant les étudiants à l'évaluation indirecte des enseignements sous forme de questions-réponses ou d'enquête par questionnaire sur le contenu du programme.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.

Ces mesures existent mais pas sous la forme d'un processus formalisé. On note cependant une large concertation entre enseignants du département, monde professionnel et intervenants d'autres institutions universitaires sur la révision des programmes. La revue périodique des programmes est un acquis qu'il faut consolider.

Point à améliorer : l'adaptation de l'offre d'études doit mieux insister sur la dimension « Recherche ». Tous les enseignants produisent des connaissances, participent à des programmes de recherche et à des évaluations. Cette activité peut mieux intégrer les étudiants dans le processus de production des connaissances.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Champ 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 améliorée à partir de la rentrée 2014-2015 est très bien structurée. Le contenu des enseignements prend en compte les préoccupations du LMD. Les objectifs par niveau sont en cohérence avec les outils proposés en épistémologie, en méthodes de recueils de données et en spécialisation à partir de la licence 3. Les compétences des PER en matière de conception de programmes et d'innovation permettent de maîtriser les enjeux du marché et d'orienter la formation vers ce secteur. Néanmoins, la direction de l'insertion souhaite être

associée à un certain niveau dans la conception des maquettes dans la mesure où c'est elle qui propose les produits aux entreprises.

Point à améliorer : le curriculum et les méthodes didactiques peuvent être renforcés par les PER du fait de l'inaccessibilité de certains supports proposés dans les bases de données payantes. Cela peut aider à réduire les inégalités d'accès aux connaissances.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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 maquette révisée permet effectivement aux étudiants d'avoir une vue d'ensemble de la discipline. Les objectifs par niveau permettent d'articuler de façon efficiente des connaissances théoriques et pratiques du semestre 1 au semestre 6. Les recommandations du CDP bouleversent totalement les pratiques enseignantes du fait notamment de l'intégration des nouvelles technologies dans l'enseignement. Ce nouveau paramètre est totalement intégré par les PER du département. La mise en ligne des cours, encouragée par FOAD, permet déjà à certains enseignements de rendre systématique l'auto-évaluation par les tests. Cette pratique se justifie davantage face aux risques de perturbations constantes des enseignements dans l'université sénégalaise.

Malgré les contraintes liées à l'accès au marché du travail, la formulation du programme tient réellement compte de l'insertion future des étudiants. Elle met l'accent sur des outils facilitant leur opérationnalité et cela se confirme dans les profils recrutés en 2016.

Point à améliorer : Associer davantage d'acteurs du monde professionnel dans la mise en place des programmes, en particulier dans les recherches de stages.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Les conditions d'obtention de ces différents documents sont bien définies dans le cadre du système LMD. Les points faibles se situent dans la gestion administrative globale : les délais très longs de délivrance des diplômes et attestations ont largement été soulignés dans le rapport d'auto-évaluation. Ils pénalisent non seulement les étudiants souhaitant disposer de leurs documents pour des inscriptions dans d'autres universités ou aux concours de la fonction publique mais empêchent également la mise à disposition de statistiques dans des délais. Dans un autre cadre, l'idée d'établir un « suivi régulier des taux de réussite et d'échec dans chaque UE » au sein du département est une bonne initiative.

Point à améliorer : gérer au mieux les problèmes de calendrier entre le pédagogique et l'administratif.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.

Visiblement, la maîtrise des données sur les taux de réussite et d'échec demeure la contrainte majeure au niveau de la formation. Mais les responsables sont conscients des facteurs qui expliquent la faiblesse du taux de réussite dont ils ont une idée plus ou moins exacte. Les grèves cycliques constituent des contraintes majeures dans la mesure où elles rendent difficile voire impossible l'organisation de plusieurs sessions, perturbent les agendas administratifs (tenue des examens, voyages d'études, mise à disposition dans les délais des documents administratifs, etc.). L'une des mesures prises dans le département de sociologie est le renforcement et la généralisation du tutorat à tous les niveaux et la systématisation de la rédaction de fiche de lecture et sa restitution orale.

Point à améliorer : Les mesures prises par les responsables pédagogiques peuvent être couplées avec le travail en ligne afin de pallier les contraintes liées aux grèves. Les tests de connaissances en ligne utilisées par certains enseignants constituent des modèles pertinents.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

Champ 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.

Les procédures de recrutement du PER sont bien spécifiées au niveau de la formation. Les notes en annexes du RAE donnent une idée exacte des profils, de l'expérience professionnels des enseignants-chercheurs, de leurs réseaux de recherche au niveau national et international.

Le PER est également réactif lorsque des insuffisances sont notées dans les « prestations didactiques et scientifiques » des enseignants. Des formations continues ou des perfectionnements peuvent être recommandées. Malgré l'absence d'un mode d'évaluation formel des cours, certains enseignants proposent à titre individuel une évaluation de leurs enseignements aux étudiants.

Point à améliorer : RAS

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Parmi ces activités, seules le volume horaire est défini. Il est régi par la loi 81-59 du 9 novembre 1981 portant statut du personnel enseignant des universités. Concernant le volume horaire, la difficulté ne se situe probablement pas dans sa répartition pour chaque enseignant mais dans son déroulement dans le temps et dans l'espace universitaire. Les grèves ou la disponibilité des vacataires peuvent impacter négativement sur les performances des étudiants qui se retrouvent avec des surcharges horaires à certaines périodes de l'année. Le manque de ressources humaines dans toutes les filières oblige les enseignants à intervenir hors de leurs départements d'origines.

Point à améliorer : des efforts conséquents à fournir dans l'ouverture de nouveaux postes. Les charges administratives des enseignants constituent un handicap pour leurs performances en matière de recherche.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.

Le département de sociologie, à l'image des institutions d'enseignement publique du pays est caractérisé par sa faiblesse en matière institutionnel. Les recherches produites par le PER sont imputables à la constitution de réseaux personnels des enseignants. Il n'y a aucune formalisation dans la collaboration avec les institutions partenaires. Le rapport d'auto-évaluation insiste sur les difficultés de plus en plus accrues à accueillir des enseignants étrangers du fait des lourdeurs administratives.

Point à améliorer : le système LMD pourraient définir des protocoles permettant la mobilité des enseignants au niveau interuniversitaire.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

Champ d'évaluation 5 : Étudiant(e)s

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

Le rapport d'auto-évaluation décrit deux phases dans le processus d'admission des étudiants : l'avant et l'après Campusen en 2013/2014. Cette dernière a simplifié l'inscription dans les formations de manière générale mais un certain nombre de remarques ont été émises dont la plus importante est la non prise en compte dans certains cas du choix de certains étudiants.

Les demandes d'orientation arrivent tardivement et la publication des listes d'orientation se font par vagues successives alors que les enseignements ont démarré dans la plupart des cas. Mais il faut souligner le rôle important joué par le logiciel SCOLARIX dans le processus d'inscription à l'UASZ et la scolarité a également allégé les procédures d'inscription en exigeant un minimum de documents administratifs (passeport pour les étrangers et carte nationale d'identité pour les nationaux).

Point à améliorer : l'effectif à l'UASZ est encore très réduit pour une université publique. Les contraintes soulignées dans le processus d'admission peuvent être facilement surmontées via une simplification des procédures et un recrutement de personnel, même temporaire, pour un premier temps pendant les périodes d'inscription.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Deux constats généraux peuvent être fait sur les données produites pour trois années (2012 à 2014). Les effectifs globaux baissent sur les trois années aussi bien pour les garçons que pour les filles même si celui des garçons a toujours été supérieur. Il n'y a eu aucune politique du département visant l'égalité entre hommes et femmes. Seuls les critères pédagogiques sont pris en compte lors des orientations. Néanmoins, au niveau de l'attribution des chambres, la dimension genre est prise en compte en plus des résultats scolaires.

Point à améliorer : A ce niveau, c'est plutôt la scolarisation des filles dans cycles inférieurs qu'il faut interroger.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

La mobilité des étudiants au sein du département est le reflet d'une situation nationale : les universités sénégalaises intègrent difficilement la notion de mobilité. Le RAE met l'accent sur des procédures très longues dans le traitement de ce type de demande. Cette situation est compréhensible du fait notamment des ressources humaines insuffisantes dans les universités : chaque institution croule sous le poids des procédures avec des services calendriers propres à chaque entité. Il est difficile pour une institution de prendre à la fois en charge des étudiants candidats à la mobilité et ses contraintes internes (inscription tardive des bacheliers, gestion des examens, grèves, etc.). Les difficultés liées à la mobilité se posent davantage au niveau de la licence. Le processus d'intégration d'une université publique est long et ceci peut expliquer le faible taux de mobilité des étudiants.

Point à améliorer : Travailler sur une harmonisation des procédures, une ouverture et une flexibilité plus grande des universités publiques.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

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

La première remarque qu'il faut faire au niveau de la sociologie est l'inexistence d'une liaison structurelle. Il n'y a pas de locaux propres au département. Les enseignants, en plus de leur mandat, s'occupent de tout le travail administratif. Un vide existe à ce niveau : le rectorat ou l'UFR sont des entités facilement identifiables du fait d'abord de l'existence d'un cadre physique. Le déficit en locaux et en ressources humaines impacte négativement sur la programmation des enseignements. Par exemple, le flux des vacataires « étrangers » ne peut

être maîtrisé par la scolarité. La programmation de leurs enseignements dépend de la disponibilité des locaux. D'autre part, ces intervenants externes ont leurs propres contraintes. Enfin, l'enclavement de la région, les frais de transport et de séjours des intervenants externes, plus que partout ailleurs, ont des effets pervers sur la mise en œuvre correcte des programmes à Ziguinchor.

La faiblesse des effectifs étudiants et l'ouverture de nouveaux postes d'enseignants en sociologie montrent un taux d'encadrement très acceptable (30 à 35 étudiants par groupe de TD). Mais ce ratio est remis en cause par une autre contrainte liée aux responsabilités administratives supplémentaires de beaucoup d'enseignants de sociologie. Quatre d'entre eux occupent les postes de directeur de l'insertion et des stages, responsable de la pédagogie à l'UASZ, coordonnatrice ISEP de Bignona, membre du comité de pilotage de l'antenne délocalisée de Kolda.

Point à améliorer : un service administratif est nécessaire dans le département.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Le RAE précise effectivement que la licence n'a pas vocation à délivrer une formation professionnelle. Néanmoins, les enseignements renouvelés dans la nouvelle maquette et la politique de renforcement du PER montrent une volonté réelle de réduire la distance entre le curriculum et les besoins du monde professionnel. Pour le moment, les licenciés sont bien préparés aux différents concours de la fonction publique, à l'orientation dans des universités étrangères, etc.

Point à améliorer : favoriser la naissance de formations professionnelles à partir de la licence de sociologie et recruter un personnel en conséquence.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Champ 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 standard 6.01 est sans doute celui qui impacte le plus la formation en sociologie. Le RAE a répertorié toutes les insuffisances en matière de ressources financières, en équipement et en

locaux. Nous allons revenir sur quelques aspects en insistant sur les contraintes soulevées à travers les témoignages des acteurs :

- **Bibliothèque** : elle essaie de fournir différents services nécessaires à la formation des étudiants (accès à des bases de données, reproduction de cartes, services de reliure, salle d'étude équipée pour étudiants avancées). Mais la contrainte majeure est la capacité d'accueil (150 places) pour toute l'université. Le département de sociologie a bénéficié de ressources documentaires (dons de l'IRD et d'un particulier) qu'il ne peut pas mettre à la disposition de la bibliothèque faute d'espace. Elle lui octroie une subvention annuelle de 20 millions de francs pour l'acquisition d'ouvrages. En termes d'innovation, il faut noter la mise en place de la cantine de l'UFR qui fournit différents services aux étudiants (impression, photocopie, reliure, etc.) et a été financé à hauteur de 5 millions de francs à partir des droits d'inscription des étudiants.
- **Amphi/Salles** : un amphi de 250 places et une salle de 150 places. Les deux locaux sont souvent mutualisés lors de la tenue des examens (plusieurs filières dans une même salle d'examen). L'UASZ dispose également de 5 salles informatiques dans lesquelles des travaux peuvent être effectués avec certains logiciels de traitement de données (SPSS, Sphinx, NVivo). Un système de climatisation doit cependant être mis à disposition dans ces locaux afin d'allonger la durée de vie des ordinateurs. Afin d'améliorer les conditions de travail, des locaux sont en construction à l'Elevage intégré dans l'espace universitaire (un amphi de 500 places, 1 restaurant, 6 salles de cours).
- **Bloc administratif/Bureau enseignants** : les quelques bureaux disponibles pour les enseignants de sociologie sont logés à Elevage. Les déplacements entre les différents sites (EATA, Elevage, bloc administratif central, salles de cours) sont difficiles pour les enseignants qui ne disposent pas encore de véhicule.
- **Espaces étudiants** : les conditions de vie des étudiants sont les plus pénibles parce qu'étant la couche la plus vulnérables. La majorité ne dispose pas de bourses et une petite minorité est logée dans le campus social. Selon N.S (étudiante), sur 70 étudiants environ en L 2, seule une dizaine dispose d'un ordinateur. Le projet un étudiant, un ordinateur est surtout accessible à la minorité de boursiers qui bénéficient d'une subvention de 50 % sur le prix de l'ordinateur.

Point à améliorer : en termes de locaux et d'équipement, tout est prioritaire. Mais en attendant le financement de nouvelles infrastructures, l'université peut réfléchir sur quelques axes

prioritaires qui ne nécessitent pas un financement lourd tels que la mise en place de toilettes pour les étudiants dans le campus pédagogique, la location temporaire de bureaux pour les enseignants autour de l'université ou dans d'autres sites en ville.

Appréciation globale sur le standard : NONATTEINT

5. Points forts du programme

- Au niveau structurel, le programme bénéficie d'un contexte favorable du fait de la rationalisation des effectifs par rapport aux capacités d'accueil de l'UASZ : le ratio enseignant/étudiants permet un encadrement acceptable et les effectifs en sociologie sont en baisse (maximum 1/40) ;
- La programme a été bien articulé au système LMD ;
- Le programme tente d'articuler au mieux formation et emploi malgré les contraintes liées au marché du travail ;
- Le programme est équilibré dans la mesure il intègre de façon cohérente les aspects théoriques et pratiques de la formation sociologique
- Le PER se distingue par sa jeunesse et par son dynamisme en matière de recherche (cf. publications des enseignants) et de création de réseaux. Ce dynamisme est illustré par leurs cooptation à d'autres postes administratifs ;
- Le système d'évaluation des étudiants est varié et intègre les opportunités qu'offrent les innovations technologiques (méthodes de test en ligne) ;
- L'action du Bureau d'accueil, d'information et d'orientation (BAOI) en termes de conseil et d'accompagnement des étudiants constitue un puissant levier pour la formation. Le rôle du bureau se justifie d'autant plus que l'UASZ manque cruellement d'infrastructures d'accueil à tous les niveaux.

6. Points faibles du programme

Les faiblesses du programme sont d'ordres structurels. Elles dépassent le cadre du département ou du programme en sociologie.

- Le manque de locaux constitue le premier handicap du programme ;
- Le programme n'avait pas au début pour vocation à préparer directement au marché de l'emploi. Mais depuis 2013, les contenus tentent de fournir un maximum d'outils (méthodes de recherche qualitatives et quantitatives, techniques d'expression, etc.) transposables en compétences sur le marché de l'emploi ;
- Le programme, malgré les efforts consentis ces dernières années, manque de ressources humaines suffisantes (PER et PATS) ;

- Les enseignants ne bénéficient d'aucun fond pour l'achat de licences de logiciels (SPSS, Sphinx, N vivo, etc.) nécessaires à la formation des étudiants de sociologie. Licence logiciel;
- Enclavement de la région qui rend difficile le déplacement d'intervenants externes et la mobilité des enseignants (disponibilité des moyens de transport, prix du transport) ;
- Le calendrier de l'administration rythmé par des dates fixes ne tient pas forcément compte des contraintes d'enseignements ;

7. Appréciations générales

L'université de Ziguinchor du fait de sa position dans la sous-région peut jouer un rôle fondamental en matière de formation (Sénégal, Gambie, Guinée Bissau, Guinée Conakry). Les composantes telles que la sociologie ont plus que besoin d'une montée en puissance d'abord par un financement lourd en infrastructures et par le recrutement massif de personnel enseignant et administratif. Les atouts notés dans ce rapport ne peuvent être consolidés qu'à travers ces deux politiques. L'effectif de l'UASZ (environ 4000 étudiants) pour 10 années d'existence traduit un développement plus que timide.

La formation en sociologie bénéficie d'une ressource humaine de qualité (PER) qui maîtrise les enjeux de l'internationalisation des pratiques dans l'enseignement supérieur. Cette internationalisation se traduit certes par le développement de la coopération à travers les réseaux institutionnels et individuels mais également par une forte concurrence. Le PER en sociologie a mis en place un programme qui tient compte de ces enjeux à travers la révision de 2013. L'application du LMD montre cependant un déficit dans la mise à disposition de ressources suffisantes.

8. Recommandations à l'établissement

Les recommandations reprennent dans une certaine mesure des pistes déjà soulignés plus haut :

- En attendant la construction de nouveaux locaux, le département peut chercher des solutions moins coûteuses afin de pallier le déficit en infrastructures (toilettes). La vie des étudiants dans le campus pédagogique reste précaire. Des locaux provisoires autour de l'université peuvent servir de bureaux pour une partie du personnel.
- La formation en licence peut mieux s'adapter aux besoins du marché en répertoriant les besoins des étudiants qui s'orientent vers le privé. Par ailleurs, la création de Masters

professionnels permettrait de diversifier les ressources financières et de proposer d'abord aux étudiants de sociologie puis aux professionnels d'autres alternatives en termes de formation ;

- Les effectifs étudiants devraient certainement augmenter et des ressources externes (PATS et PER) doivent être trouvées afin de pallier le déficit en ressources humaines;
- Des alternatives telles que les enseignements à distance peuvent être trouvées afin de pallier les contraintes liées à l'enclavement de la région ;
- Une réflexion doit être menée au niveau local afin de mettre en cohérence les différents calendriers (administratif et pédagogique).

9. Recommandations à l'ANAQ-Sup

- Le manque d'infrastructures doit impérativement être pris en compte par l'ANAQ-Sup dans l'évaluation. Il constitue un problème global qui neutralise tous les points positifs du programme.
- Un temps plus long doit être accordé à la visite sur site afin d'exploiter au mieux les témoignages des acteurs.

10. Proposition de décision

Suite à l'analyse exhaustive du rapport d'auto-évaluation, à la visite sur site et aux observations fournies par le comité de pilotage, l'équipe d'évaluateurs externes propose d'un commun accord :

L'ACCREDITATION DE LA LICENCE DE SOCIOLOGIE DE L'UNIVERSITE ASSANE SECK DE ZIGUINCHOR (UASZ)

Annexe

Annexe 1 : Liste des enseignants permanents

Nom	Prénom (s)	Grade	Etablissement	Date de recrutement
Guèye	Doudou D;	Maître-assistant	UASZ	2008-2009
Dia	Amadou Hamath	Maître-assistant	UASZ	2009-2010
Diedhiou	Paul	Maître-assistant	UASZ	2010-2011
Hane	Fatoumata	Maître -assistant	UASZ	2010-2011
Goudiaby	Jean Alain	Maitre-assistant	UASZ	2012-2013
Tine	Benoît	Assistant-titulaire	UASZ	2013-2014
Touré	Ibrahima	Assistant titulaire	UASZ	2014-2015

Annexe 2 : Liste des enseignants vacataires

Nom	Prénom	Grade	Etablissement
NIANG	Abdoulaye	Professeur	UGB
SANE	Ibou	Maître de Conférences	UGB
SENE	Abdoulaye	Chargé d'enseignement	UCAD
SAMBOU	Pierre	Maitre assistant	UCAD
BASSENE	Alain Christian	Maitre Assistant	UCAD
DIALLO	Mamadou	Maitre Assistant	UCAD
NDIAYE	Sara	Assistant titulaire	UGB
DIATTA	Victor Nfanssou	Dr.	UCAD

BADJI	Abdou	Dr.	UCAD
Professionnels			
Nom	Prénom	Discipline	Etablissement
NDOUR	Papa Ibrahima.	Démographie	Service Régional de la Statistique et de la Démographie / Sedhiou
SANE	Vieux Insa	Socio	Handicap International.
KANE	Fatimata	Socio	Enda Jeunesse/Santé