

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

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



**RAPPORT D'EVALUATION INSTITUTIONNELLE DE
L'UNIVERSITE ALIOUNE DIOP DE BAMBEY
EN VUE DE L'OBTENTION DE L'HABILITATION A
DELIVRER DES DIPLOMES DE LICENCE ET DE MASTER**

L'équipe d'évaluation :

- Pr. Oumar SOCK, Président
- Pr. Ibra DIENE, Membre
- Pr. Ndiawar SARR, Membre
- Pr. Bhen Sikina TOGUEBAYE, Membre

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

Novembre 2018

TABLE DES MATIERES

Introduction	3
1. Présentation de l'établissement	3
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	4
3. Description de la visite sur site	4
4. Appréciations au regard des standards de l'ANAQ-Sup	5
5. Points forts de l'établissement	24
6. Points faibles de l'établissement	26
7. Appréciations générales	26
8. Recommandations à l'établissement	28
9. Recommandations à l'ANAQ-Sup	28
10. Proposition d'avis	29

Introduction

L'Université Alioune Diop de Bambey (UADB) est un établissement public d'enseignement supérieur héritier du Collège Universitaire Régional (CUR) de Bambey, dont la création remonte à 2004. Ses enseignements ont effectivement démarré en 2007. En 2009, le CUR de Bambey a été transformé en université de plein exercice, par décret n° 2009-1221 du 02 novembre 2009, portant « création, organisation et fonctionnement de l'Université de Bambey », avant d'être baptisée Université Alioune Diop par décret 2011 – 1160 du 17 août 2011.

Après onze (11) années de fonctionnement, L'UADB a demandé, au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, l'habilitation à délivrer des diplômes de Licence et de Master. C'est dans ce cadre que l'Autorité nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement supérieur (ANAQ-Sup) a confié à une équipe d'experts externes la mission d'évaluer cette institution.

1. Présentation de l'établissement

L'UADB est installée sur 03 sites fonctionnels où se déroulent les enseignements et les activités de recherche. Il s'agit des campus de Bambey, de Diourbel et de Ngoundiane. Un centre de ressources existe à Dakar et sert également de Bureau de liaison.

L'UADB est structurée en 03 UFR :

- UFR Economie, Management et Ingénierie juridique ;
- UFR Sciences Appliquées et Technologies de l'Information et de la Communication ;
- UFR Santé et Développement durable.

Elle prépare les étudiants aux diplômes de Licence et de Master dans les domaines des Sciences Economiques et de Gestion, des Sciences juridiques, politiques et de l'Administration, des Sciences et Technologie, des Sciences de la Santé et des Sciences agronomiques.

L'administration de l'université comporte deux (2) organes : L'Assemblée de l'Université et le Recteur. Selon le décret de 2009, l'UADB devrait être administrée par un Conseil d'Administration, une Assemblée de l'Université et un Recteur. Cependant le Conseil d'Administration n'a jamais été mis en place. Mais depuis la promulgation de la loi n° 2015-26 du 28 décembre 2015 relative aux universités publiques, le processus de révision du décret portant organisation et fonctionnement de l'UADB est en cours.

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation comprend 93 pages, y compris les annexes. Il a été préparé suivant le référentiel d'évaluation institutionnelle de l'ANAQ-Sup. Tous les standards ont été renseignés.

Le rapport a été élaboré à la suite d'une auto-évaluation conduite par un comité de pilotage composé de représentants de toutes les composantes de l'Université. La démarche mise en œuvre a été participative et inclusive. Toutes les étapes suivies pour l'auto-évaluation et la rédaction du rapport ont été présentées en annexe du rapport d'auto-évaluation.

3. Description de la visite sur site

3.1 Organisation et déroulement de la visite

Une réunion avec l'ANAQ-Sup et les experts a été organisée par le Secrétaire Exécutif de l'ANAQ-SUP, le 25 juillet 2018, pour discuter et valider le cadre conceptuel et la démarche méthodologique.

La visite de terrain a été effectuée les 30 et 31 juillet 2018, conformément à l'agenda de visite proposé par l'ANAQ-Sup. Cet agenda a été validé par les deux parties après installation dans la salle de réunion. Les échanges avec l'équipe des experts ont démarré le 30 juillet 2018 à 9 heures.

L'évaluation a été menée à travers:

- les entretiens avec l'équipe du Rectorat, les Directeurs d'UFR, les enseignants, le personnel administratif et technique et les étudiants;
- la visite des locaux des trois sites;
- l'étude de documents mis à disposition par le Comité de pilotage et par le Rectorat.

La liste des personnes rencontrées lors de la mission de terrain est fournie en annexe du présent rapport.

La synthèse des observations a été présentée au Comité de pilotage et à l'équipe du Rectorat, à la fin de l'évaluation de terrain, le 31 juillet 2018, à 17h, en deux rubriques: points forts et points faibles. Il a été précisé que les points faibles feront l'objet de recommandations.

3.2 Appréciation de la visite sur site

Aucune difficulté n'a été rencontrée au cours de la visite. C'est dans une ambiance de cordialité et d'échanges respectueux que cette visite s'est déroulée.

4. Appréciations au regard des standards 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.*

L'Université Alioune Diop de Bambey (UADB) est un établissement public héritier du Collège universitaire régional (CUR) de Bambey. Le CUR de Bambey a été créé en 2004 par décret N° 2004-916, et les enseignements y ont démarré en 2007. Ses missions étaient « de préparer les apprenants à la formation universitaire et d'assurer la formation professionnelle », en contribuant « à la mise en place des conditions de qualification des citoyens par la formation continue » et en veillant « à valoriser et à développer les atouts (économiques, culturels et sociaux, etc.) au niveau du site d'implantation et des zones voisines ».

En 2009, le CUR a été transformé en université de plein exercice par décret N° 2009-1221 du 02 novembre 2009. L'établissement est baptisé « Université Alioune Diop » en 2011 (cf décret N° 2011-1160 du 17 août 2011).

Conformément au décret N° 2009-1221, l'UADB a pour missions principales l'enseignement, la recherche, l'aide à l'insertion professionnelle des diplômés et le service à la communauté.

Ces missions combinées d'une part avec les objectifs de l'UADB en matière d'enseignement et de recherche et, d'autre part, avec les résultats concrets observés dans ces domaines, confèrent à l'UADB une position de choix dans l'environnement académique local et national.

Par ailleurs, l'UADB est très engagée dans le service à la communauté, avec notamment les activités suivantes : renforcement des capacités du personnel de l'administration de la région de Diourbel, dons de matériel informatique réformé et recyclé, participation à l'organisation du grand Magal de Touba, appui aux sinistrés lors des inondations, consultations médicales, dons de sang, etc.

L'université a déroulé son plan stratégique 2011-2014, et un plan stratégique 2018-2022 est en cours de finalisation. Une « Feuille de route » a permis la planification des activités sur la période 2015-2017.

Appréciation globale sur le standard : 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.*

Le décret 2009-1221 du 02 novembre 2009 portant création, organisation et fonctionnement de l'université fixe les processus, les compétences et les responsabilités décisionnels à l'UADB et prévoit trois (3) organes pour l'administration de l'université : un Conseil d'Administration (CA), une Assemblée de l'Université (AU) et le Recteur. Le CA n'ayant jamais été mis en place, l'université est de fait administrée par l'AU et le Recteur. Avec la promulgation de la loi N° 2015-26 du 28 décembre 2015 relative aux universités publiques et prévoyant notamment la mise en place d'un CA de 20 membres, les autorités de l'UADB ont indiqué attendre les décrets d'application de ladite loi pour mettre en place le CA.

Les instances de gouvernance administrative et pédagogique de l'université (Assemblée de l'Université, Commission pédagogique, Commission scientifique, Conseils d'UFR, Conseils de départements), dans lesquels le Personnel d'Enseignement et de Recherche (PER) siège généralement de façon majoritaire, se réunissent régulièrement, avec production de rapports et comptes rendus mis à notre disposition. L'implication du PER dans les processus décisionnels concernant l'enseignement et/ou la recherche est, de ce fait, effective et garantie.

Par ailleurs, l'Université s'est dotée d'un manuel de procédures administratives, financières et comptables qui formalise l'organigramme de l'institution et les principales règles de gestion administrative, financière et comptable.

Appréciation globale sur le standard : 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.*

Les effectifs du corps enseignant de l'UADB qui s'élevaient à 15 enseignants permanents en 2007 sont actuellement ainsi composés :

- Quatre-vingt-huit (88) enseignants permanents en 2018, dont quatre-vingt-quatre (84) sont titulaires d'un doctorat (Doctorat d'Etat, Doctorat unique, Doctorat de troisième cycle), recrutés par appels à candidature internationaux avec des profils définis par les départements. On dénombre seulement huit (8) femmes parmi les enseignants permanents ;
- Vingt et un (21) Attachés temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER), recrutés sur la base de contrats annuels renouvelables, selon les mêmes procédures que les enseignants permanents ;
- Trois cent soixante-treize (373) vacataires et missionnaires en 2016-2017, recrutés sur la base d'un volume horaire à effectuer sur un semestre ou une année académique. Ils viennent de Dakar ou de Saint-Louis pour la plupart, et leur mobilisation pose souvent des difficultés, surtout lorsqu'il s'agit de professionnels.

Le Personnel administratif, technique et de Service (PATS) de l'université comporte cent dix-huit (118) agents, dont cent quatre (104) permanents, recrutés sur appels à candidature ouverts aux personnes de nationalité sénégalaise, le profil étant défini par la direction des ressources humaines en relation avec la structure émettant la demande. Les femmes représentent environ 34% de l'effectif du PATS qui, en 2008, comptait trente-huit (38) agents (24 hommes, 14 femmes).

L'UADB est actuellement installée sur trois (3) sites : Bambey (site principal, 52 hectares), Ngoundiane et Diourbel. Un centre existe à Dakar et accueille des formations de Licence et de Master, tout en servant également de bureau de liaison. Un autre site existait à Lambaye, mais a été fermé en 2013 pour des raisons d'accessibilité.

Sur les sites de Bambey, Ngoundiane et Diourbel, l'UADB dispose d'une importante réserve foncière offrant de très bonnes perspectives de développement.

Les infrastructures administratives et académiques sont en nombre satisfaisant, eu égard aux effectifs actuels d'étudiants. De nouvelles infrastructures ont été livrées récemment : un bloc pédagogique (composé d'un amphithéâtre de 500 places, de plusieurs salles de travaux pratiques et de travaux dirigés, de bureaux), une bibliothèque de 1000 places, une cité des enseignants (16 appartements) et un complexe restaurant-salle de conférence. Sont actuellement en construction : 6 laboratoires de travaux pratiques, un restaurant de 500 places pour les étudiants, un centre médico-social pour le personnel.

Les structures administratives et académiques de l'UADB sont correctement équipées de notre point de vue, à l'exception des nouvelles structures récemment livrées dont l'équipement est en cours, et de la filière Médecine qui vient de démarrer à Diourbel et dont les étudiants sont transportés à Dakar pour y effectuer certains travaux pratiques.

Du point de vue logistique, l'université dispose de 22 véhicules (07 bus, 04 pick-up, 05 véhicules 4X4, 03 berlines, 03 ambulances) et 02 motos. On notera que le parc automobile s'est parfois avéré insuffisant pour assurer les visites pédagogiques pour les étudiants.

S'agissant des ressources financières, le budget 2018 de l'UADB (3 335 039 000 FCFA) est constitué à hauteur de 91% par la subvention de l'Etat. Les ressources propres de l'institution représentent environ 9% de ce budget 2018 et proviennent de la formation continue notamment avec le Centre de Ressources de Dakar, du centre médical installé à Bambey par la Direction de la Médecine du Travail, des droits d'inscription pédagogique.

Ces ressources budgétaires permettent de couvrir les principales charges de l'université : dépenses de personnel prises en charge sur toute l'année (salaires, prise en charge médicale, IPRES, FNR), missions du personnel, voyages d'études des PER, acquisition de matériels pédagogiques, etc.

Entre 2013 et 2017, l'Etat a alloué à l'université des ressources financières supplémentaires à travers le Contrat de Performance (CDP) dans le cadre du Projet Gouvernance et Financement de l'Enseignement supérieur axé sur les Résultats (PGF-Sup). A titre d'exemple, le montant alloué en 2016 et 2017 dans le cadre du CDP s'est élevé à 1 218 173 447 FCFA /an, représentant respectivement 28,15% et 29,04% du budget annuel de l'UADB. Le CDP étant arrivé à expiration en fin 2017, il est nécessaire de trouver des ressources nouvelles de substitution.

Une politique de « fundraising », initiée à l'UADB depuis 2013, vise l'augmentation de la part des ressources propres dans le budget de l'université. Cette politique, dont les résultats ne sont pas probants pour le moment, mérite d'être encouragée et soutenue.

Appréciation globale sur le standard : 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.*

Les ressources financières de l'UADB sont principalement constituées par la subvention de l'Etat du Sénégal, à laquelle s'est ajoutée entre 2013 et 2017 la subvention supplémentaire provenant du Contrat de Performance de l'université. Ainsi, en 2016, le budget de l'UADB s'est élevé à 4 328 061 877 FCFA se répartissant comme suit : 2 843 592 455 FCFA (soit 65,70%) provenant de la subvention de l'Etat, 1 218 173 447 (soit 28,15%) provenant du CDP, et 266 295 975 (soit 6,15%) de ressources propres.

En 2017, pour un budget total de 4 195 037 447 FCFA, les parts respectives provenant de la subvention de l'Etat (64,55%), du CDP (29,04%) et des ressources propres (6,41%) sont assez similaires à celles observées l'année précédente.

En 2018, le budget s'élève pour l'heure à 3 335 039 000 FCFA, dont 3 008 064 000 FCFA (90,20%) de subvention de l'Etat, et 326 975 000 FCFA (9,80%) de ressources propres. La diminution observée du budget 2018 par rapport aux années précédentes est liée à l'absence des ressources supplémentaires du CDP, arrivé à expiration.

Il est dès lors primordial de trouver des ressources nouvelles (Etat, Fundraising, projets de formation et/ou de recherche, création d'entreprises, etc.) pour assurer la montée en puissance des effectifs de l'UADB et pérenniser les acquis du CDP qui, à travers ses cinq objectifs (amélioration de l'efficacité interne, de la qualité de l'enseignement, de l'utilisation des TIC, de la gouvernance, renforcement des liens avec le milieu professionnel), a permis à l'UADB de renforcer ses performances académiques.

Comme on peut le constater, la provenance, la structure et les conditions des ressources financières de l'UADB sont transparentes et n'affectent en rien l'indépendance des décisions de l'institution en matière d'enseignement et de recherche. Ces décisions sont prises au niveau des instances de l'université (Assemblée de l'Université, Commission pédagogique, Commission scientifique, Conseils d'UFR, Conseils de département) et ne sont pas influencées par les sources de financement.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 1.05 : *L'institution dispose d'un système d'assurance qualité.*

La création d'une Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ) à l'UADB remonte à janvier 2013 (arrêté rectoral N° 15/UADB/SRH/R du 31 janvier 2013). Ses attributions sont, notamment, de :

- Veiller à l'application des standards de qualité en matière d'enseignement supérieur ;
- Veiller à l'application des mécanismes et des procédures de garantie et d'évaluation de la qualité des enseignements et des programmes de formation dans tous les établissements d'enseignement supérieur de l'UADB ;
- Accompagner les établissements d'enseignement supérieur de l'UADB dans la préparation de leurs dossiers d'accréditation ;
- Evaluer les enseignements dans les UFR et les établissements d'enseignement supérieur de l'UADB.

La composition actuelle de la CIAQ est fixée par l'arrêté rectoral N° 76/UADB/DRH/R du 17 avril 2014. Y sont représentés les différents départements de l'université, la bibliothèque universitaire, la scolarité, les étudiants, le Centre de Ressources Informatiques, le Centre de Ressources de Dakar. Parmi les actions réalisées par la CIAQ, structure chargée de la conception et de la mise en œuvre de la politique qualité de l'université, on peut citer : des séances de sensibilisation des différents acteurs, l'accréditation des dix (10) licences soumises à l'ANAQ-Sup, l'élaboration de procédures (évaluation des enseignements et des formations, élaboration de programmes de licence ou master), des ateliers et séminaires de formation pour le renforcement de capacité du personnel, des missions de benchmarking, des participations à des activités en assurance qualité aux niveaux national et international, etc. L'élaboration de la déclaration de la politique qualité de l'UADB (arrêté rectoral N° 01/UADB/R.CIAQ du 20 mai 2016) est également à mettre à l'actif de la CIAQ qui, cependant, n'a pas encore finalisé le Manuel qualité de l'institution.

De par les activités de la CIAQ, l'UADB a été désignée par le CAMES et le MESRI du Sénégal université pilote pour la mise en place de cellule interne d'assurance qualité dans les établissements des pays membres du CAMES.

Même si la CIAQ fonctionne en s'appuyant sur les différentes structures de l'université, la disponibilité d'un personnel dédié serait un atout supplémentaire pour son développement.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 1.06 : *L'institution a mis en place des mécanismes pour prévenir et/ou solutionner les conflits.*

Les mécanismes mis en place à l'UADB pour prévenir et/ou solutionner les conflits reposent essentiellement sur le dialogue, la concertation, les rencontres régulières entre l'administration universitaire et les organisations représentant respectivement les PER, les PATS, les étudiants. Ainsi :

- Le Bureau du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES), syndicat d'enseignants le plus représentatif de l'institution, est reçu par le Recteur de l'université tous les quarante-cinq jours, et chaque fois qu'il en exprime le besoin ;
- Le Bureau du Syndicat autonome des Travailleurs des Universités (SATUC) est reçu par le Recteur ou le Secrétaire général de l'université chaque fois qu'il en exprime le souhait ;
- Les étudiants, regroupés en « Amicales » et représentés par la coordination de leurs Délégués, sont reçus par le Recteur à leur demande et rencontrent régulièrement l'administration (Vice-recteurs, Directeurs d'UFR, Directeur de la Scolarité, Autorités du Centre régional des Œuvres universitaires et scolaires). Un comité de suivi des revendications des étudiants est mis en place.

Ces mécanismes inclusifs de dialogue et de concertation ont permis à la fois de répondre à une bonne partie des plateformes revendicatives des acteurs, de respecter les règles pédagogiques, et d'apporter des solutions à des questions d'ordre social.

Par ailleurs, pour le renouvellement annuel des Amicales d'étudiants, souvent source d'importants conflits et perturbations dans les universités publiques du Sénégal, la procédure effectivement mise en œuvre à l'UADB a permis d'avoir un déroulement de ces renouvellements dans une atmosphère apaisée : le calendrier de renouvellement est fixé par l'administration, les autorisations de candidature aux postes de délégués sont accordées par le Vice-recteur chargé des Etudes qui étudie les demandes, les élections pour le renouvellement sont supervisées par l'administration de l'UFR et la Direction de la scolarité supervise la mise en place de la coordination des délégués, dont la présidence est tournante.

Pour consolider le climat social apaisé prévalant à l'UADB, une réflexion est initiée pour la mise en place d'un comité de dialogue social. La mise en place effective de cette entité est à encourager.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 2 : Offre d’études et de formation

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.*

Parmi les standards de ce champ deux dont les objectifs sont dits atteints, le premier est des plus importants.

L'étude des offres de formation montre des cursus conduisant à des diplômes de Licence et de Master très diversifiés et, de l'avis même du rapport d'auto-évaluation, en rupture avec les formations classiques. La plupart de ces diplômes sont dits professionnalisants et il y a très peu de diplômes académiques. Dans leur majorité, ces formations professionnalisantes sont propres à Bambey et semblent compléter judicieusement les offres existantes, ailleurs, dans les universités sénégalaises. La mission d'évaluation externe a souligné les risques d'absence de passerelles avec d'autres diplômes nationaux ou étrangers et avec la recherche académique, ce qui serait un frein à la poursuite des études. Elle a également marqué sa crainte de voir l'extrême et précoce spécialisation réduire les débouchés professionnels de ces formations. Pour le moment, il n'y a pas d'études fiables permettant de conclure que ces risques et craintes peuvent être levés ou non.

Le choix de dispenser des formations essentiellement professionnalisantes crée des obligations d'asseoir des compétences pratiques et nécessite donc des équipements adéquats, des apprentissages de savoir-faire et des activités pratiques. Or, la visite des locaux et des équipements montre plutôt des laboratoires classiques. De plus, les étudiants se plaignent des cours trop théoriques, du manque d'articulations entre les cours et les TD ou TP, du manque de flexibilité entre les cours et les stages, de répétitions d'années en années sans une véritable progression continue, des formations trop longues comme par exemple les Master qui se font en trois ans au lieu de deux.

Une étude des taux d'insertion, un suivi du devenir académique des étudiants aideraient à apprécier la pertinence des formations et à apporter des corrections si nécessaires.

En conclusion, les objectifs de ce standard peuvent être considérés comme atteints sous réserve des corrections préconisées qui, de notre point de vue peuvent être facilement apportées par l'institution.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 2.02 : *L'institution participe aux échanges nationaux et internationaux d'étudiant(e)s, d'enseignants.*

Le constat est que le mouvement du personnel enseignant est très déséquilibré, l'UADB recevant plus d'enseignants qu'elle en envoie ailleurs. Au regard de la jeunesse de l'institution, des grades et expériences des enseignants, cela peut se comprendre même s'il faut travailler à réduire ce déséquilibre. Si des étudiants de l'UADB poursuivent leurs études ailleurs, il faut constater l'absence de l'institution dans les programmes de mobilité des étudiants et chercheurs et dans les offres de bourses. Pour les étudiants, il y a une ignorance de ces programmes et un manque d'initiative et d'intéressement reconnus par ceux que nous avons interrogés. Pour les enseignants l'absence de plans de carrière clairement définis et d'exploitation judicieuse des accords de partenariats possibles et des potentialités de financement constituent des handicaps.

En gros, dans ce standard, l'établissement a atteint ses objectifs mais devrait mieux exploiter les avantages de la mobilité.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.*

Les éléments de preuve et les informations donnés dans le rapport d'auto-évaluation montrent que ce standard est parfaitement respecté et ses objectifs atteints. Il y a une organisation fiable des circuits de délivrance gérée par un logiciel dénommé LMDPro. Toutefois, des lenteurs sont signalées du fait de la centralisation et de l'unicité du pouvoir de signature. Cela montre encore une fois la nécessité de l'autonomisation des UFR et de la mise en place de leurs structures administratives (CSA, par exemple).

Ce standard est atteint par l'UADB puisque celle-ci a commencé la mise en œuvre d'une autonomisation des UFR et la mise en place de leurs structures.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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.*

Dans le rapport d'auto-évaluation de l'UAD de Bambey, ce standard a des objectifs déclarés non atteints.

L'évaluation de ce standard par l'établissement nous paraît objective. La faiblesse dans l'atteinte des objectifs s'explique essentiellement par les insuffisances dans le fonctionnement de la Cellule Université-Entreprise dont les conventions sont peu

fonctionnelles, ce qui se traduit par la difficulté de trouver des stages, l'absence de participation des entreprises dans le financement de l'université, l'absence de commande de formations par les entreprises, au contraire des structures administratives et territoriales. De l'avis des étudiants, il n'y a pas suffisamment d'articulations entre les études et les stages, les emplois de temps faisant peu ou pas du tout de place aux stages.

S'il y a des actions d'aide à l'insertion, celles-ci ne sont ni systématiques ni évaluées et il n'y a pas de suivi pour leurs effets. Il n'y a pas, non plus, d'informations fiables collectées auprès des diplômés.

Pour le suivi du cursus pédagogique des étudiants et les remédiations qui doivent leur être consécutives, l'établissement a certes mis en place des instruments mais ceux-ci sont peu connus ou mal compris par les étudiants qui vont jusqu'à affirmer ne pas donner de feed-back ni être impliqués dans des enquêtes de satisfaction pédagogique.

De notre point de vue les objectifs visés dans ce standard, comme reconnu dans le rapport d'auto-évaluation ne sont pas atteints.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

Standard 2.05 : *L'institution évalue périodiquement ses programmes pour s'assurer de leur qualité (auto-évaluation).*

A propos de ce standard de qualité, le rapport d'auto-évaluation parle surtout du processus d'auto-évaluation précédant l'évaluation externe, en vue de l'habilitation de l'institution à délivrer des diplômes de Licence et de Master. Or, il s'agit de voir, aussi, dans la vie ordinaire et régulière de l'établissement, dans quelle mesure les programmes sont évalués et réajustés par les acteurs. Certains instruments de cette auto-évaluation existent, comme par exemple l'évaluation des enseignements par les étudiants, mais sont peu exploités. De ce fait, il n'y a pas une exploitation judicieuse des taux d'échec et des taux d'insertion professionnelle.

Les objectifs ici visés sont atteints mais l'utilisation des instruments mis en place devraient être plus systématique.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 3 : Recherche

Standard 3.01 : *Les activités actuelles de recherche de l'institution concordent avec son plan stratégique et correspondent aux standards internationaux.*

On peut répondre positivement puisque, pour le moment, l’UADB ne délivrant que des diplômes de Master et de Licence, essentiellement professionnalisants, déploie un système de recherche juste suffisant pour ces objectifs. De plus, l’institution a une vision prévisionnelle qui l’a poussée à créer une Ecole doctorale et à commencer sa structuration, pour compléter l’organisation déjà existante.

Ce standard peut être considéré comme atteint mais il est nécessaire de veiller à la recommandation de déterminer des axes de recherche, de prioriser les équipes et d’élaborer des plans de carrière qui s’intègrent dans les schémas ou de construire des schémas qui tiennent compte de ces plans.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 3.02 : *L'institution garantit l'intégration des connaissances scientifiques actuelles dans la formation.*

L’intégration des connaissances scientifiques actuelles dans la formation est certes menée mais les exemples évoqués ne touchent que des résultats de recherches menées par des collègues de Bambey. Or, il s’agit d’exploiter toutes les nouvelles connaissances, d’autant plus que, pour une université qui veut se tourner vers la professionnalisation, la prise en compte des évolutions et mutations dans les métiers est capitale. Nous recommandons vivement d’étudier toutes nouvelles connaissances et de considérer les résultats des recherches menées ailleurs, dans d’autres universités.

Limité à la stricte localité de Bambey, ce standard est respecté.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 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.*

A l’UADB, la sélection des PER se fait selon la même procédure dans l’ensemble des départements de l’université qui recrutent effectivement les enseignants. Le processus de recrutement comporte l’appel à candidature publié (ce qui est très important), la présélection sur dossiers, l’entretien et la sélection. Chaque département a, en son sein une commission de recrutement dont les membres sont désignés par le dit département. La commission de sélection est composée de la commission d’entretien (on y trouve les membres désignés par le département, le directeur d’UFR, le Directeur des Ressources Humaines de l’UADB et le Vice-recteur chargé des études).

Lors de la sélection et de l’engagement des enseignants, les compétences didactiques, scientifiques et l’expérience dans l’enseignement sont prises en compte. La sélection est faite de façon objective, transparente et rigoureuse. Membre actif du CAMES, l’UADB mène une politique de recrutement en conformité avec la législation nationale et en parfaite adéquation avec les normes scientifiques et réglementations en vigueur dans les universités africaines, membres du CAMES.

Une fois recrutés, les enseignants vont être promus en rapport avec les résultats qu’ils auront obtenus dans les différents CTS et concours organisés par le CAMES. Il faut signaler que les enseignants sont nommés aux postes de responsabilité selon leur grade, sauf exceptionnellement, quand personne ne remplit les conditions, ils peuvent être nommés par défaut.

Les objectifs de ce premier standard sont bien atteints à en juger par la qualification du personnel enseignant, le doctorat paraissant être le diplôme de base requis pour prétendre à un poste d’enseignant à l’UADB. L’on est impressionné par la montée fulgurante en puissance de l’institution : En une dizaine d’années l’effectif des enseignants permanents est passé de 17 à 88 avec un taux très satisfaisant de succès au CAMES. L’on peut regretter cependant l’inexistence d’un arrêté rectoral pour formaliser les critères de recrutement des PER, alors que l’existence d’actes et de textes réglementaires régissant le fonctionnement de l’institution semble être un de ses puissants atouts.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 4.02 : L'institution régleme la formation continue et le perfectionnement du PER sur les plans didactique et professionnel.

La formation continue et le perfectionnement du PER constitue le maillon faible de la quête de qualité dans l'enseignement dispensé à l'UADB. Une des caractéristiques du personnel d'enseignement et de recherche est sa relative jeunesse et son manque d'expérience professionnelle. Mis à part trois ou quatre professeurs titulaires, la plupart des enseignants expérimentent leur premier emploi dans le supérieur à l'UADB. Ceci, objectivement, pose un problème d'encadrement, aussi bien sur le plan de la didactique que de la recherche.

L'institution fait appel à des experts en didactique pour la formation continue du PER, ce qui est en soi louable. Malheureusement, selon certains enseignants rencontrés sur le site, cette initiative a tourné court, pour des raisons budgétaires semble-t-il, à leur plus grand regret. Il n'existe pas non plus de dispositif permettant d'envoyer des enseignants en formation en didactique ou participer à des stages de perfectionnement.

Notre constat est que les formations en pédagogie offertes ne rentrent pas dans un plan global de formation des enseignants. Par exemple, les jeunes enseignants recrutés après le CDP n'ont pas bénéficié de formation en pédagogie universitaire, les contenus des formations effectuées ainsi que l'identité des formateurs n'ont pas été fournis.

La prise en charge de la formation continue est une nécessité et les lenteurs observées pour faire aboutir le projet d'un centre de formation en pédagogie et en didactique plombent sérieusement l'épanouissement des jeunes enseignants de l'UADB. Aussi, s'il est vrai que l'évaluation des enseignements est une réalité à l'UADB, force est de reconnaître que l'exploitation judicieuse qui devrait résulter d'une telle pratique n'est pas possible face à la carence d'expertise. Même les réponses apportées par les autorités aux questions et préoccupations soulevées par les évaluateurs externes sur ce domaine sont restées peu satisfaisantes.

Les objectifs visés dans ce standard ne sont à l'évidence pas atteints. Le rapport d'autoévaluation le reconnaît sans détour. C'est au niveau de la formation et du perfectionnement du PER que l'on note le plus de manques à combler.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

Standard 4.03: L'institution conduit une politique durable de la relève.

La réponse à la question soulevée par ce standard consistant à savoir si l'institution conduit une politique durable de la relève apparaît comme une évidence, vu la jeunesse du corps

enseignant. L'UADB s'est donc engagée dans une politique hardie de recrutement régulier d'enseignants chercheurs dont le nombre est passé de 17 en 2007 à 88 en 2018. Et par une démarche inclusive tout ce personnel est immédiatement impliqué dans la gestion pédagogique, ce qui a créé chez les nouvelles recrues l'esprit d'appartenance à la communauté universitaire en général et à l'UADB en particulier.

Pour la promotion des PER, l'UADB apporte un soutien appréciable en aménageant leur charge statutaire et en leur octroyant des subventions à travers son Fonds d'Impulsion à la Recherche (FIR) ou par le canal des UFR. De même ils sont soutenus et encouragés à participer aux colloques et congrès nationaux et internationaux. Les candidats au CAMES sont assistés dans la préparation de leur dossier par des membres des CTS du CAMES que l'UADB fait venir des universités sœurs. L'université se fait un point d'honneur d'acheminer elle-même les dossiers des candidats. Les résultats obtenus par les candidats aux différentes listes du CAMES sont plus qu'honorables.

A l'interne, l'université veille à la tenue régulière des commissions d'avancement des PER pour statuer sur les avancements au choix et conséquemment aux résultats obtenus au CAMES.

En somme les objectifs visés dans ce standard sont largement atteints.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 4.04 : L'institution offre l'accès à un service de conseil en plans de carrière.

Ce standard concernant les PER s'intéresse au plan de carrière de ces derniers et aux facilités offertes par l'institution. En effet les enseignants chercheurs sont informés de leur plan de carrière dans des séminaires de recherche, des rencontres et échanges interuniversitaires. Le directeur des ressources humaines s'implique personnellement dans la constitution du dossier de chaque candidat, avec, souvent, le concours d'experts venus d'autres universités avec lesquelles l'UADB a signé des contrats d'encadrement au niveau des UFR. Les enseignants interrogés à cet effet ont marqué leur grande satisfaction quant à leur niveau d'information sur toutes les perspectives qu'offre l'enseignement supérieur, grâce à la mise à disposition de sources variées d'information. Les objectifs visés sont donc atteints à ce niveau.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 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.*

Le PATS est composé d’un personnel permanent, de contractuels et de prestataires de services. Le personnel permanent est recruté avec des contrats à durée indéterminée et sur la base d’un appel à candidature, après identification des postes à pourvoir sur la base des besoins en ressources humaines de l’institution. Tout se déroule dans la transparence à travers des actes rectoraux rendus publics : depuis l’avis d’existence de poste (avec une description détaillée) jusqu’à l’arrêté de mise en place et de convocation de la commission de recrutement. L’effectif des PATS s’élève aujourd’hui à 118 agents. Ils ont un bon niveau de qualification et peuvent jouir de formation continue diplômante ou qualifiante selon leur statut, grâce à l’option de l’institution de veiller et d’accompagner son personnel.

La promotion du PATS est faite essentiellement sur la base de reclassement et d’avancement par le biais d’une commission. L’UADB respecte scrupuleusement les textes qui régissent les universités publiques, notamment les dispositions du décret fixant le régime spécial applicable aux PATS des universités sénégalaises. Un des points forts de l’UADB c’est d’avoir des instances qui sont fonctionnelles et qui se réunissent régulièrement. Les éléments de preuve joints montrent à suffisance la permanence de cette pratique.

Les représentants du PATS que nous avons rencontrés déplorent cependant un manque de logique dans le recrutement : dans certains services il arrive qu’on trouve un seul agent qui ploie sous la charge excessive de travail alors que dans d’autres, les agents se retrouvent à plusieurs, à faire pratiquement la même chose. Il est donc urgent de s’appuyer sur l’existence de systèmes de gestion informatisés pour éviter ces duplications que l’on peut observer dans le redéploiement des agents dans les différents services, surtout en tenant compte des profils des uns et des autres. Faut-il rappeler que le profil est défini par la direction des ressources humaines en rapport avec la structure qui émet la demande ?

L’UADB satisfait tout à fait les objectifs visés dans ce standard qui cherche à vérifier si l’institution respecte et applique les procédures édictées pour le recrutement de son personnel administratif, technique et de service mais aussi si la promotion à l’interne des agents se fait dans la transparence.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 5.02 : *L'institution garantit la formation continue et le perfectionnement du personnel Administratif, Technique et de Service (PATS).*

Ce standard nous donne l'opportunité de vérifier si l'UADB a une politique de formation et de perfectionnement pour le compte de ses agents et si oui, quelles sont les procédures adoptées pour mener à bien cette politique.

L'UADB a un système d'accompagnement de ses agents : un arrêté rectoral a institué une commission qui a élaboré un document de base définissant les critères de recevabilité des demandes, les modalités de financement des formations et les pondérations des critères de sélection des dossiers. Ce document est largement diffusé.

La formation continue et le perfectionnement du PATS sont assurés à travers trois volets :

- Des séminaires de formation par thèmes : rédaction et gestion administratives, archivage numérique, gestion de courrier
- Des formations individuelles diplômantes
- Des stages de formation et bourses de coopération au niveau national et international.

Les objectifs visés dans ce standard sont atteints à la satisfaction des agents interrogés qui ont le sentiment d'évoluer dans un milieu qui leur offre de réelles opportunités de s'épanouir et de progresser.

Appréciation globale sur le standard : 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.*

L'Université applique les textes nationaux en matière de recrutement d'étudiants et de validation des parcours de formation.

L'admission en première année de licence se fait via la plateforme « Campusen » à travers des critères définis par chaque UFR.

L'accès aux études de master se fait par sélection de dossiers suite à des appels à candidatures.

Les conditions de passage sont conformes aux décrets relatifs aux diplômes de Licence et de Master.

Les conditions et les procédures d'admission aux différents programmes d'études et de passage en année supérieure sont mentionnées dans le guide LMD, le livret de l'étudiant et

dans la Charte des examens. Ces documents sont distribués aux nouveaux étudiants lors des amphis de rentrée par le BAIO.

Appréciation globale sur le standard: ATTEINT

Standard 6.02 : *L'égalité des chances entre hommes et femmes est réalisée.*

L'égalité des chances entre hommes et femmes est garantie et réalisée par l'Université. Il n'y a pas de discrimination lors de la sélection des étudiants à l'entrée.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 6.03 : *L'institution observe la progression des étudiant(e)s dans leur cursus ainsi que la durée des études.*

L'université n'a fourni des données statistiques que sur les taux de promotion, les taux de rétention et les taux de redoublement des étudiants dans les trois UFR. Elle n'a fourni aucune donnée sur la durée moyenne réelle des études dans les parcours de Licence (3 ans théoriquement) et de Master (2ans théoriquement), même si la progression individuelle de chaque étudiant est suivie sur son relevé de notes.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

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.*

Le taux d'encadrement n'est pas satisfaisant et ne permet pas à l'Université de réaliser ses objectifs de montée en puissance. En effet, en 2016-2017, l'UADB comptait 3330 étudiants inscrits en formation initiale pour 84 enseignants-chercheurs permanents et 16 ATER, soit un ratio d'encadrement de 1/33 alors que la norme UNESCO est de 1/25.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

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.*

L'université a mis en place deux structures : le Bureau d'Accueil, d'Information et d'Orientation (BAIO) et la Cellule Université-Entreprise (CUE).

Le BAIO est chargé de l'information, du conseil et de l'orientation pédagogiques des étudiants tandis que la CUE s'occupe de l'amélioration des liens avec le monde du travail et de l'insertion professionnelle des étudiants. Ces structures sont fonctionnelles et ont réalisé plusieurs activités

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 6.06: *L'institution offre un service spécial approprié pour les étudiant(e)s en situation de handicap.*

L'université a mis en place une cellule des étudiants en situation de handicap qui recense et accueille les nouveaux étudiants concernés pour faciliter leur inscription et leur intégration.

Sur le plan infrastructurel, le campus de Bambey possède des aménagements spécifiques (rampes) permettant aux étudiants en situation de handicap d'accéder sans difficulté aux locaux (salle de cours et toilettes). Sur les campus de Diourbel et de Ngoundiane, quelques locaux ne sont pas pourvus de rampes.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D'EVALUATION 7 : Infrastructures et équipements

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.*

Les infrastructures et équipements disponibles, bien qu'insuffisantes, permettent à l'Université de réaliser ses objectifs de formation et de recherche. Les locaux pédagogiques (salles de cours, salles informatiques, laboratoires, salles de TP, salles des professeurs) et administratifs (bureaux) sont relativement bien équipés et propres.

Quelques insuffisances ont été notées en matière d'équipements scientifiques et d'outils didactiques dans les campus de Diourbel et de Ngoundiane.

La sécurité des hommes et des biens est assurée, jour et nuit, par des gardiens.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 7.02 : *Les moyens informationnels dont dispose l'institution lui permettent de soutenir un enseignement et/ou une recherche de qualité.*

L'université dispose d'un site web et d'un réseau internet (fibre optique et WIFI) fonctionnels ainsi que d'une bibliothèque centrale à Bambey et des bibliothèques spécialisées dans les autres sites. Ces bibliothèques sont pourvues d'un fonds documentaire physique et/ou numérique couvrant les domaines scientifiques de l'université.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 7.03 : *L'institution dispose d'un système de secours visible, communiqué et compris*

L'université a mis en place un Comité d'hygiène et de sécurité fonctionnel qui supervise le dispositif de sécurité et la salubrité de l'environnement.

Les locaux et les couloirs des 3 campus sont pourvus d'extincteurs, de pictogrammes et des consignes de sécurité. Une formation sur l'utilisation des extincteurs a été organisée par les agents du Service d'hygiène au profit du personnel et des étudiants.

Toutes les salles et les sorties de secours sont spécifiées.

Chacun des 3 campus possède une infirmerie pourvue d'équipements et de médicaments de premiers soins et placée sous la responsabilité d'un médecin assistée par une infirmière recrutée à cet effet. Ces infirmeries sont gérées par le CROUS.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D'EVALUATION 8 : Coopération

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.*

L'Université a signé quarante-quatre (44) conventions, protocoles et accords au niveau national, régional et international avec divers partenaires :

- institutions d'enseignement supérieur : du Sénégal (Université Gaston Berger de Saint-Louis, Université Amadou Hampathé Ba, Ecole Polytechnique de Thiès, Institut Sénégalais de Recherche Agricole, etc.), d'Afrique (Université de Gambie, Université de Nouakchott, Université Hassan II de Casablanca, Université de Tunis El Manar, etc.), d'Europe (Université de Bretagne-Sud, Université Libre de Bruxelles, Université Technique de Cluj-Napoca, Ecole Technique Supérieure de Cologne), d'Amérique (Université du Québec à Trois-Rivières, Université Fédérale de Rio de Janeiro, etc.) ;
- milieux professionnels : SONACOS SA établissement industriel de Lyndiane, Neurotech, Hôpital Lübke de Diourbel, etc. ;
- acteurs sociaux : Union régionale des Agriculteurs et Producteurs de Diourbel, ONG de Ndem, ENDA Ecopop et ENDA Energie, etc.

L'UADB est également présente dans des réseaux (à titre d'exemple la CIRUISEF, réseau des facultés des sciences de la francophonie) et des cadres de concertation (par exemple le cadre de concertation des institutions de recherche et d'enseignement supérieur sur la recherche agroalimentaire au Sénégal).

Les conventions, protocoles et accords précités sont actifs en général. Une meilleure prise en compte de la mobilité des étudiants dans ce cadre serait bénéfique.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 9 : Information et communication

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.*

L’université dispose d’un système d’information multifonctionnel informatisé qui gère la pédagogie, les finances, les ressources humaines, la documentation et la communication. Mais le système n’est pas encore intégré ; d’une manière générale, les informations sont disponibles mais dispersées et à l’état brut.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 9.02 : *Tant sur le plan interne qu’externe, l’institution suit une politique de communication et d’information objective, efficace et transparente.*

L’université a développé des stratégies de communication interne et externe.

Sur le plan interne, les tableaux d’affichage, les réunions en présentiel ou à distance, les mails et le téléphone sont utilisés.

Sur le plan externe, plusieurs supports de communication sont utilisés (journal, flyers, prospectus...), des visites d’information dans les lycées d’enseignement secondaire sont organisées et la fonctionnalité du site web et de l’internet permet l’ouverture informationnelle de l’université.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

5. Points forts de l’établissement

a) Gouvernance

- Existence d’un Plan stratégique 2018-2022, après celui de la période 2011-2014 ;
- Existence des instances statutaires (Assemblée de l’Université, commission pédagogique, commission scientifique, Conseils d’UFR et de Départements, Conseil de Discipline) qui sont toutes fonctionnelles et se réunissent régulièrement ;
- Existence d’outils de Gouvernance et de Gestion que sont : le Manuel de procédures administratives, financières et comptables, le Guide LMD, la Charte des Examens, la Déclaration de Politique Qualité, le Livret de l’Etudiant ;
- Existence d’une CIAQ, d’un BAIO et d’une Cellule Université-Entreprise fonctionnels

- Existence de systèmes de gestion informatisés, avec le projet en cours d'en faire un système intégré de gestion ;
- Existence des actes et textes réglementaires régissant le fonctionnement de l'Institution
- Existence d'un nombre important de conventions et partenariats avec les institutions nationales, régionales et internationales d'enseignement supérieur ;
- Engagement de toute l'équipe autour du Recteur ainsi que des PER et PATS ;
- Réunions hebdomadaires entre le Recteur et les responsables de l'Université, les étudiants et les responsables d'UFR, le Recteur et les syndicats d'enseignants tous les 45 jours, les PATS et le Recteur ou le Secrétaire général, ce qui favorise la gouvernance collégiale, la transparence et la participation de tous les acteurs, et l'anticipation sur les crises éventuelles ;
- Université très active dans les services à la communauté ;
- Appui fort des collectivités locales ;
- Production régulière de rapports d'activités par les différents services.

b) Offre de formation

- Offre de formation diversifiée et en cohérence avec les objectifs de l'Université et les orientations du Gouvernement du Sénégal en matière de professionnalisation des formations ;
- Les maquettes pédagogiques des Licences et Masters sont conformes aux normes du système LMD et à la réglementation nationale ;
- Existence de formation ouvertes et à distance ;
- Bonne planification pédagogique et administrative ;
- Résultats académiques très satisfaisants ;
- L'évaluation des enseignements par les Etudiants.

c) Ressources humaines

- Bon niveau de qualification des PER et des PATS ;
- La prise en charge de la formation continue (qualifiante ou diplômante) des PER et des PATS.

d) Recherche

- Structuration de treize (13) équipes de recherche ;
- Création d'un Fond d'Impulsion de la Recherche (FIR) doté d'un budget de 20 à 25 millions/an ;
- Existence de Presses Universitaires pour la valorisation des résultats de la recherche ;
- Création d'une Ecole doctorale regroupant quatre(4) formations doctorales.

e) Infrastructures

- Locaux pédagogiques et administratifs spacieux, propres et relativement bien équipés ;

- Existence d'une bibliothèque centrale et de bibliothèques spécialisées sur les 3 sites, pourvus d'ouvrages physiques et numériques ;
- Existence sur les 3 sites de campus sociaux, avec infirmerie et restaurant, gérés par le CROUS ;
- Site Web de l'Université fonctionnel ;
- Bonne connexion Internet sur les 3 sites.

6. Points faibles de l'établissement

a) Gouvernance

- Absence d'encadrement pédagogique des jeunes enseignants ;
- Absence de mécanisme de suivi des diplômés ;
- Faiblesses dans la structuration administrative des UFR ;
- Faiblesses dans les procédures financières et dans l'exécution des marchés ;
- Faible niveau de génération de ressources budgétaires propres ;
- Inexistence d'un Manuel Qualité devant présenter les processus qualité mis en œuvre à l'université et les responsabilités relatives à ces processus ;
- Faiblesses dans la recherche de stages pour les étudiants en formation ;
- Inexistence de stratégies concrètes pour la pérennisation des acquis du CDP ;

b) Offre de formation

- Des difficultés logistiques pour l'organisation de sorties pédagogiques ;
- La durée de certaines formations de Master va au-delà des 2 ans réglementaires.

c) Recherche

- Faible développement de la recherche.

d) Infrastructure

- Faible développement d'infrastructures pour les activités culturelles, sportives et de loisirs ;
- Absence de sécurité dans la salle de TP de Chimie à Ngoundiane (absence de hotte).

7. Appréciations générales

a)- L'Université Alioune Diop de Bambey est un établissement public d'enseignement supérieur dont les enseignements ont démarré en 2007. L'objectif de sa création est de contribuer à la diversification et à la décentralisation de l'offre d'enseignement supérieur au Sénégal, dans la sous-région et en Afrique. Ses missions principales sont la formation, la recherche, l'aide à l'insertion des diplômés et le service à la communauté.

Elle assure des formations initiales et continues dans le domaine des Sciences économiques et de Gestion, des Sciences juridiques, politiques et de l'Administration, des Sciences et Technologies, des Sciences de la Santé et des Sciences agronomiques.

b)- L'institution qui offre des formations conduisant à des diplômes académiques ou professionnels de Licence et de Master a demandé, auprès du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, l'habilitation à délivrer ces diplômes de Licence et de Master, conformément aux dispositions de la loi N° 2011-05 du 30 mars 2011 relative à l'organisation du système Licence, Master, Doctorat.

Dans ce cadre, un comité de pilotage mis en place au sein de l'UADB (cf arrêté rectoral N°212/UADB/R/VRE du 27 mai 2016) a élaboré un rapport d'autoévaluation qui a servi de support à l'évaluation institutionnelle externe que nous avons effectuée en fin juillet 2018.

c)- L'équipe d'experts a unanimement constaté que l'UADB affiche de grandes ambitions en tant qu'établissement d'enseignement supérieur établi en monde rural, dans un environnement austère et à première vue, peu accueillant. Nous pensons que c'est une des raisons de la cohésion et de la solidarité entre les membres des personnels de cette université.

Les autorités semblent bien conscientes de la spécificité de l'institution et ont misé sur l'implication active de tous les agents sur les différents sites de l'université. Cette implantation au centre du pays s'est transformée en atout majeur qui se traduit par un engagement des PER et des PATS autour de l'équipe dirigeante et du recteur.

Nous avons observé un certain nombre de pratiques en direction des personnels qui contribuent à fidéliser les agents, à les responsabiliser. Le contact est maintenu en permanence, notamment grâce aux réunions régulières entre les différents acteurs de la communauté universitaire. Nul doute qu'il s'agit là d'un point fort de l'UADB qui favorise la gouvernance collégiale, la transparence, la participation de tous les acteurs et l'anticipation sur des crises éventuelles.

Un autre élément positif à signaler est le service à la communauté dans les différents sites de l'université avec le concours actif et apprécié des PER, des PATS et des étudiants.

d)- Dans le cadre de cette visite sur site, nous avons rencontré séparément tous les acteurs (administration, PER, PATS, étudiants) et visité les locaux sur les trois sites de Bambey, Ngoundiane et Diourbel. Les documents et renseignements complémentaires que nous avons demandés nous ont, à chaque fois, été fournis.

Nous avons ainsi la conviction d'avoir pu réaliser de façon objective la présente évaluation externe et d'y avoir émis des idées et des opinions pour leur grande majorité fondées sur des preuves concrètes et vérifiables.

8. Recommandations à l'établissement

- Assurer l'encadrement pédagogique des jeunes enseignants
- Mettre en place un mécanisme de suivi des diplômés
- Doter les UFR de structures administratives adéquates
- Améliorer les procédures financières et l'exécution des marchés
- Identifier et mettre en œuvre des stratégies efficaces de génération de ressources financières propres
- Se doter d'un Manuel Qualité
- Mettre en place des mécanismes efficaces de recherche de stages pour les étudiants en formation
- Identifier et mettre en œuvre des stratégies concrètes pour la pérennisation des acquis du CDP
- Apporter des solutions aux difficultés logistiques pour l'organisation de sorties pédagogiques
- Veiller au respect de la durée de certaines formations de Master, qui vont au-delà des 2 ans réglementaires
- Développer les activités de recherche au sein de l'université
- Développer les infrastructures culturelles, sportives et de loisirs
- Améliorer la sécurité dans la salle de TP de Chimie à Ngoundiane

9. Recommandations à l'ANAQ-Sup

- Mettre en place des ateliers de formation au suivi-évaluation pour doter les CIAQ de compétences dans ce domaine ;
- Améliorer l'agenda de l'évaluation institutionnelle externe d'un établissement multi-sites comme l'UADB : la demi-journée du jour 2 s'est avérée insuffisante pour visiter les différents locaux (pédagogiques, administratifs, bibliothèques, laboratoires, etc.) des 3 sites de Bambey, Ngoundiane et Diourbel, compte tenu des durées de transport d'un site à l'autre.

10. Proposition d'avis

Nous fondant sur l'analyse des différents standards de qualité examinés dans le présent rapport d'évaluation institutionnelle externe, nous proposons l'avis suivant :

Avis favorable à l'habilitation de l'Université Alioune Diop de Bambey à délivrer des diplômes de Licence et de Master.

Conformément à la demande introduite par l'UADB, les diplômes de Licence et de Master concernés par l'habilitation précitée sont ceux figurant sur les tableaux suivants ci-joints, les diplômes de Licence étant numérotés de 1 à 16, et ceux de Master de 1 à 25.

Liste des programmes de licence

N°	Etablissement	Diplôme	Nom de la formation
1	UFR SATIC	Licence	Développement et administration d'application web
2	UFR SATIC	Licence	Administration et maintenance de réseaux téléinformatiques
3	UFR SATIC	Licence	Création multimédia
4	UFR SATIC	Licence	Chimie appliquée
5	UFR SATIC	Licence	Physique et chimie
6	UFR SATIC	Licence	Mathématiques
7	UFR SATIC	Licence	Statistique et Informatique décisionnelle
8	UFR ECOMIJ	Licence	Economie appliquée
9	UFR ECOMIJ	Licence	Finance comptabilité
10	UFR ECOMIJ	Licence	Ingénierie juridique/Commerce électronique et cyber-sécurité
11	UFR ECOMIJ	Licence	Ingénierie juridique/Management environnemental et foncier
12	UFR SDD	Licence	Santé communautaire
13	Centre de ressources	Licence	Administration des organisations
14	Centre de ressources	Licence	Management des achats et des approvisionnements
15	Centre de ressources	Licence	Management des établissements sanitaires et sociaux
16	Centre de ressources	Licence	Création multimédia

Liste des programmes de master

N°	Etablissement	Diplôme	Nom de la formation
1	UFR SATIC	Master	Statistique et informatique décisionnelle
2	UFR SATIC	Master	Mathématique
3	UFR SATIC	Master	Interuniversitaire d'énergies renouvelables
4	UFR SATIC	Master	Chimie ; option chimie physique
5	UFR SATIC	Master	Chimie ; option chimie organique
6	UFR SATIC	Master	Chimie ; option chimie inorganique
7	UFR SATIC	Master	Système d'information
8	UFR SATIC	Master	Système réseaux
9	UFR SATIC	Master	Mathématiques
10	UFR ECOMIJ	Master	Comptabilité contrôle audit
11	UFR ECOMIJ	Master	Ingénierie du développement territorial
12	UFR ECOMIJ	Master	Finance d'entreprise et ingénierie financière
13	UFR ECOMIJ	Master	Econométrie appliquée
14	UFR ECOMIJ	Master	Exécutif en fiscalité
15	UFR SDD	Master	Option santé communautaire
16	UFR SDD	Master	Option alimentation Nutrition
17	UFR SDD	Master	Option promotion de la santé
18	UFR SDD	Master	Option suivi-évaluation
19	Centre des ressources	Master	Management des organisations, Administration comptable et financière
20	Centre des ressources	Master	Management des projets, gestion axée sur les résultats et pilotage du changement
21	Centre des ressources	Master	Management des achats et supply chain management

22	Centre des ressources	Master	Gestion et administration des marchés publics, des délégations de services et des partenariats publics privé (PPP)
23	Centre des ressources	Master	Management, gestion, contrôle des services et des programmes de santé
24	Centre des ressources	Master	Développement durable et management environnemental
25	Centre des ressources	Master	Management du développement local et ingénierie sociale

Annexes

Liste des personnes rencontrées

1. Rectorat

Lamine GUEYE, Recteur
Papa Makhtar NDIAYE, Secrétaire général
Ibrahima FAYE, Vice Recteur
Moussa DIENG, Vice Recteur
Mamadou SARR, Directeur de la Scolarité
Bassirou FALL, Directeur des Sports
Ndiara FAYE, Chef de Cabinet du Recteur
Amadou Dahirou GUEYE, Directeur IFOAD
Assane FAYE, Directeur Ressources Humaines
Sidy CAMARA, Directeur de l'Environnement, du cadre de vie et de la Sécurité
Georges NDOUR, Directeur des Finances
Biram DIENG, Directeur Ecole doctorale
Ababacaridibé DIALLO, Directeur Médecine de Travail
Fama Diagne SENE, Directeur Bibliothèque
Farba B. TAMBOURA, Directeur Recherche
Souleymane BOUSSO, Directeur UFR ECOMIJ
Alassane SY, Directeur UFR SATIC
Mohamed SALL, Coordonnateur CDP
Oumar DIOUF, Directeur du Domaine
Youssef KASSE, Directeur CRI
Angélique BAH, Directeur CIAQ
Ousseynou KA, Directeur UFR SDD

2. Responsables de structures académiques et scientifiques

Amadou Dahirou GUEYE, Directeur IFOAD
Biram DIENG, Directeur Ecole doctorale
Farba B. TAMBOURA, Directeur Recherche
Souleymane BOUSSO, Directeur UFR ECOMIJ
Alassane SY, Directeur UFR SATIC
Ousseynou KA, Directeur UFR SDD

3. Enseignants-chercheurs

Bertrand TCHANCHE
Cheikh SEYE
Anta Agne DJIGO
Amadou NDIADÉ
Abdou Aziz DIAGNE
Joseph G. KAMA
Ababacar THIAM

4. PATS

Bécaye KOUNTA
Ndeye Oumy NDOYE
Suzane MBENGUE

Moustapha THIAM
Mame yacine DIAGNE

5. Etudiants

Ndickou WADE
Ababacar DIOP
Yaya Ndéye I. GUISSÉ
Boubacar BATHILY
Ibrahima DIEDHIOU
Mamadou Alpha DIALLO
Mariama SYLLA
Adjé N. NDIAYE
Khalifa ABABACAR
Modou NDIAYE
Abdou Karim DIATTA
Badara MBOW
BabacarIssac DIOP