

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, DE LA
RECHERCHE ET DE L'INNOVATION**



**RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE DE L'UNIVERSITÉ GASTON
BERGER (UGB) DE SAINT LOUIS EN VUE DE SON HABILITATION**

L'équipe d'évaluation :

- Pr. Saliou NDIAYE (Président)
- Pr. Habibou ABARCHI, (Membre)
- Pr. Courfia DIAWARA, (Membre)
- Pr. Ibrahima Khalil CISSE, (Membre)
- Pr Denis SAVARD (Membre)
- M. Ousmane Niébé DIOP, (Membre)

24 Juin 2021

Signature : Pour l'Equipe,

le Président

Professeur Saliou NDIAYE

Table des matières

Sigles et abreviations.....	3
Introduction.....	4
I. Présentation de l'établissement	4
II. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	5
III. Description de la visite.....	6
IV. Appréciation de l'UGB au regard des standards de qualité de l'ANAQ-SUP	7
V. Points forts de l'institution	17
VI. Points faibles de l'institution.....	19
VII. Appréciations générales sur l'UGB.....	21
VIII. Recommandations à l'Université Gaston Berger	22
IX. Recommandations à l'ANAQ-Sup.....	24
X. Proposition d'Avis :	25
Annexes	26

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANAQ-SUP	: Autorité Nationale de l'Assurance Qualité pour l'Enseignement Supérieur ;
BU	: Bibliothèque Universitaire ;
CCOS	: Centre de Calcul Ousmane SECK ;
CER	: Commission enseignement et recherche ;
C.N.R.E.F.	: Commission Nationale de Réforme de l'Education et de la Formation
CPU	: Centre de pédagogie universitaire
CRAC	: Civilisations, Religions, Arts et Communication ;
CRDS	: Centre de Recherche et de Documentation du Sénégal ;
D2IPSC	: Direction de l'insertion, de l'innovation, de la prospection et des services à la communauté ;
IFOAD	: Institut de Formations Ouvertes et à Distance ;
IPSL	: Institut Polytechnique de Saint-Louis ;
LMD	: Licence-Master- Doctorat ;
LSH	: Lettres et Sciences Humaines ;
MESRI	: Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
PATS	: Personnel administratif, technique et de service ;
PER	: Personnel d'enseignement et de recherche ;
REESAO	: Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest ;
SAT	: Sciences Appliquées et Technologie ;
SEFS	: Sciences de l'Education de la Formation et de Sport ;
SEG	: Sciences Economiques et de Gestion ;
SJP	: Sciences Juridiques et Politiques ;
S2ATA	: Sciences Agronomiques de l'Aquaculture et de Technologies Alimentaires ;
2S	: Sciences de la Santé ;
UCAD	: Université Cheikh Anta DIOP ;
UGB	: Université Gaston BERGER ;
UFR	: Unité de Formation et de Recherche.

Introduction

L'Université Gaston Berger a demandé au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), l'habilitation institutionnelle, selon les dispositions de la loi sur le système LMD. Elle a soumis un rapport d'auto-évaluation (86 pages), conformément au cadre fixé par l'Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur du Sénégal (ANAQ-SUP).

C'est dans cette dynamique qu'une équipe d'experts, composée des Professeurs : Saliou NDIAYE, Habibou ABARCHI, Courfia DIAWARA, Ibrahima Khalil CISSE, Denis SAVARD et d'un Administrateur civil, M. Ousmane Niébé DIOP, a été désignée pour conduire l'évaluation externe de ladite institution. Ils se sont rendus sur le site, les lundi 31 mai et mardi 1^{er} juin 2021, pour visiter les lieux. Ils ont été accueillis à 8h30, en début, comme en fin de visite, par M. le Recteur et son staff et installés dans une salle de conférences, pour les présentations d'usage et les besoins d'une brève concertation, relative à l'agenda de la visite. Ils ont eu également des entretiens approfondis avec les autorités et différents acteurs ciblés de l'espace universitaire (voir Documents joints).

I. Présentation de l'établissement

Créée par la loi n° 90-03 du 02 janvier 1990, année où elle a accueilli, dans le cadre d'un statut provisoire, sa première cohorte de six cents (600) étudiants, elle est, six années plus tard, dotée :

- ❖ par le décret n° 96-597, du 10 juillet 1996, d'un statut définitif ;
- ❖ et par le décret n° 96-1016 du 04 décembre 1996, d'un nom. Elle est désormais dénommée « Université Gaston Berger (UGB) de Saint-Louis ».

L'UGB qui s'étend sur une superficie de 240 ha, est administrée par le Recteur et l'Assemblée de l'Université, qu'il préside. Il est secondé dans ses tâches, par un Secrétaire Général, chargé de la coordination des activités administratives. Elle compte aujourd'hui : huit (8) UFR et cinq (5) instituts, dont un (1) Institut ayant rang d'UFR. Chacun est divisé en sections, et administré par un Directeur, ayant rang de Doyen de faculté, et par un Conseil d'Unité de Formation et de Recherche (UFR).

Quant au personnel d'enseignement et de recherche (PER), il se compose de trois cent trois (303) enseignants-chercheurs. Les structures académiques sont organisées dans le cadre de deux (2) écoles Doctorales qui ont en charge, non seulement la formation des étudiants, mais aussi la gestion des activités de recherche au sein des laboratoires et UFR.

Le Personnel Administratif Technique et de Service (PATS) regroupe cinq cent vingt-neuf (529) PATS, dont deux cent trente-deux (232) femmes.

En 2017, on dénombre onze mille six cent quarante-trois (11.643) étudiants, (sélectionnés dans leur majorité, depuis la L1, sur la base de quotas fixés pour tous les titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre équivalent). Ceux-ci sont inscrits dans des formations dispensées au sein des UFR et Instituts.

L'UGB s'est dotée d'un Plan Stratégique 2012-2016 et a signé avec l'Etat du Sénégal, un Contrat de performance, pour consolider sa position de Centre d'excellence et de Pôle d'attraction, ainsi que sa politique de montée en puissance. En application de la loi n° 2011-05, du 30 mars 2011, relative à l'organisation du Système LMD dans les établissements d'Enseignement supérieur du Sénégal, l'UGB a procédé à un basculement intégral de son offre de formation dans ce système et toutes les UFR ont soumis des programmes à l'ANAQ-SUP, en vue d'obtenir leur accréditation.

II. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

C'est dans la perspective d'une **habilitation institutionnelle** qu'elle a soumis ce présent rapport d'auto-évaluation institutionnelle. Celui-ci a été adopté, en décembre 2018, par l'Assemblée de l'Université. Il fait ressortir, dans une première partie une présentation générale de L'UGB : gouvernance, formation, recherche, relation Université-milieux socio-économiques et les textes de référence. Dans une deuxième partie, il analyse les standards, conformément au référentiel d'évaluation de l'ANAQ-SUP, avant de procéder à une synthèse des forces et des faiblesses et des recommandations d'amélioration. La troisième partie est consacrée aux glossaires, tableaux et annexes. Tous les standards ont été renseignés.

Après plus d'un quart de siècle d'existence, l'UGB occupe une place importante dans l'environnement académique, scientifique, économique, culturel et social du pays et de la sous-région. L'élaboration de ce rapport d'auto-évaluation a permis à cette institution d'effectuer un examen autocritique de son organisation, de son fonctionnement et de ses prestations. Une réflexion de fond a été menée sur la gouvernance de l'UGB, sa stratégie, ses objectifs en matière de formation et de recherche. L'institution est dotée d'un personnel d'enseignement et de recherche, d'un personnel administratif, technique et de service, d'infrastructures et d'équipements permettant en grande partie la réalisation de ses objectifs. La création de l'incubateur constitue un levier important dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle des diplômés de l'UGB, qui renforce ainsi ses moyens pour un fonctionnement optimal.

Le rapport d'auto-évaluation est complet et bien structuré. Il comporte les différentes parties que l'on s'attend d'y retrouver, même si la démarche de l'Université ne semble pas avoir comporté de recours à des méthodes de recherche élaborées (enquêtes, sondages, entrevues, groupes de discussion focalisée, etc.). Toutefois des statistiques ont été analysées et fournies, lorsqu'elles étaient disponibles.

L'Université a déposé un rapport honnête et crédible où la description semble bien correspondre à la réalité du terrain. Elle paraît avoir bien identifié tant ses forces que

ses points à améliorer (vocable qu'il serait souhaitable de privilégier, au lieu de faiblesse). La qualité de ce rapport d'auto-évaluation atteste aussi d'une réelle capacité, de la part de l'UGB, à prendre de la distance par rapport à son fonctionnement quotidien et à produire une vision critique et argumentée de ses propres forces et points à améliorer, en distinguant des axes de progrès et des freins éventuels. Quant à nos appréciations, elles sont fondées sur les faits relatés, les commentaires et nos recommandations découlent essentiellement des constats qui ont été présentés. Même si certains points ont été traités de façon sommaire, nous les avons reconsidérés à la lumière des exigences de l'ANAQ-SUP.

III. Description de la visite

La visite du site s'est déroulée suivant l'agenda arrêté d'un commun accord avec les responsables de l'institution. Quant à la méthodologie de travail, elle a consisté :

D'une part,

- ❖ En une série d'entretiens, d'abord lors de deux rencontres avec M. le Recteur :
 - la première en début de visite, au cours de laquelle ce dernier a présenté la stratégie de son établissement et les résultats de l'auto-évaluation, puis a répondu à quelques questions complémentaires des experts,
 - et, en fin de visite, celle-ci lui a permis d'assister à la présentation des conclusions du travail des experts.
- ❖ Ensuite par des entretiens individuels avec un panel d'acteurs de l'espace universitaire, constitué par
 - Le top management de l'Université ;
 - Le personnel d'enseignement et de recherche (PER) ;
 - Le personnel administratif, technique et de service (PATS) ;
 - Les étudiants.

D'autre part,

- ❖ à une visite de terrain, notamment des infrastructures : locaux et autres espaces ciblés. **(Sur l'itinéraire de la visite, voir document joint).**

Ces démarches avaient pour objectifs de vérifier la conformité entre les éléments du rapport d'auto-évaluation institutionnelle et la réalité. Les rencontres se sont déroulées dans une ambiance cordiale, accueillante, sous-tendues par des discussions franches et des échanges constructifs.

Une séance à huis clos a ponctué la visite, elle a permis aux experts de se concerter avant de partager, avec le Recteur et son staff, l'ensemble des éléments recueillis durant les entretiens et les analyses associées, et ainsi, d'élaborer les jugements évaluatifs qui vont constituer l'ossature du présent rapport d'évaluation.

Les entretiens, tout comme la visite du site, ont été réalisés en présence de la totalité des membres de l'équipe des experts.

IV. Appréciation de l'UGB au regard des standards de qualité de l'ANAQ-SUP

Champ d'évaluation1 : 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 et des objectifs en matière d'enseignement et de recherche et a déterminé sa position dans l'environnement académique et social. L'institution dispose d'un plan stratégique.*

Appréciation globale : Les missions de l'UGB permettent de comprendre le rôle important qu'elle joue aux plans social, économique et environnemental. Il s'agit notamment de :

- **former des cadres sénégalais et africains compétents, adaptés aux besoins du marché du travail ;**
- **contribuer à la recherche scientifique et technique tant au niveau national qu'international ;**
- **contribuer au développement de la vallée du fleuve Sénégal et de sa zone d'influence, en prenant en charge ses problématiques de développement ;**
- **promouvoir la culture sénégalaise et africaine.**

L'UGB se conforme au standard 1.01. Après l'exécution de son plan stratégique 2012-2016, elle s'oriente vers l'accomplissement de celui qui est conçu pour l'horizon 2018-2022, afin de mieux s'adapter au contexte et à l'environnement actuel de compétitivité. Toutefois, il manque une continuité temporelle entre ces deux plans stratégiques même si celui de 2018-2022 (en cours de stabilisation), s'inscrit dans une vision plus moderne de développement

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.*

Appréciation globale : La loi 2015-26 du 28 décembre 2015, relative aux Universités publiques (Section 2, articles 14 et 15), réaffirme le rôle prépondérant du PER dans les processus décisionnels relatifs à l'enseignement et à la recherche. Le PER est impliqué dans tous les processus décisionnels qui concernent l'enseignement et/ou la recherche.

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.*

Appréciation globale : Beaucoup d'efforts ont été consentis ces dernières années à l'UGB en termes d'infrastructures, de recrutement de personnel, d'augmentation de budget. Toutefois, le personnel permanent reste toujours insuffisant par rapport aux besoins. Il en est de même des infrastructures, avec l'augmentation des effectifs.

Il faut par conséquent procéder, dans les meilleurs délais, à de nouveaux recrutements de personnel, accélérer la livraison des infrastructures en achèvement et entamer la construction de locaux pour les UFR qui n'en disposent pas.

En lieu et place de rallonge consolidée, l'État a mis à la disposition de l'UGB, jusqu'en 2017, des montants permettant la couverture exclusive des salaires; l'équilibre budgétaire devient donc d'ici la fin de l'année, un impératif et l'État devra apurer toutes les dettes certifiées de l'UGB.

Par ailleurs, il est nécessaire de procéder à la révision du régime financier des Universités pour l'adapter aux politiques de génération de ressources. Quant aux plans stratégiques, si le premier a été évalué, le second devrait être dénommé, à partir de la date du début de son exécution (2021-2025). Toutefois son coût, en vue de sa budgétisation, n'est pas indiqué.

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.*

Appréciation globale : La loi de 2015-26, du 28 décembre 2015, relative aux Universités publiques, (Section 1^{ère}, article 13), met en place des structures susceptibles de renforcer la transparence dans la gestion de l'Université.

Avec leurs mises en place effectives et leurs mises en œuvre prochaines, les organes internes du Conseil d'administration : Comité d'audit, Comité des ressources humaines et Comité d'éthique et de déontologie, devront fonctionner à pleine puissance. En conséquence, l'UGB devrait posséder les structures nécessaires au bon contrôle de ce standard. Cependant, il serait avantageux pour elle, de développer des aptitudes à générer des ressources additionnelles, pour réduire son déficit budgétaire.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Le standard stipule si l'établissement dispose d'un système d'assurance qualité, et il en dispose effectivement. Toutefois, l'Assurance Qualité est gérée au niveau central, il est souhaitable que des répondants soient désignés au niveau des structures, pour assurer le relai de la CIAQ.

La CIAQ doit également dans l'exercice de ses activités, renforcer sa dynamique de collaboration avec le monde socio professionnel, ce qui lui permettra, entre autres, de compléter et de diversifier sa composition.

La CIAQ peut aussi s'investir dans le suivi de la mise en œuvre du plan stratégique ainsi que dans la production d'indicateurs d'aide à la décision.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : L'établissement a effectivement mis en place des mécanismes de gestion des conflits, mais ces derniers ne semblent pas fonctionner. Le CUDS est inopérant à cause de la faible implication de certains de ses membres. Pour une meilleure efficacité de celui-ci, il est nécessaire de le redynamiser en échangeant davantage avec la communauté. Sa fonction de veille (Observatoire) sera ainsi renforcée.

Standard ATTEINT

Champs d'évaluation 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.*

Appréciation globale : L'offre de formation à l'UGB est en phase avec les standards nationaux et internationaux, en matière de formation et de recherche. Elle rentre dans le cadre des missions qui lui sont assignées et complète celles qui sont offertes tant au niveau national que sous régional.

Ce standard est acquis, mais attention, il peut évoluer rapidement et connaître des mutations, dans notre monde, en proie à des bouleversements rapides.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Les perturbations enregistrées à l'UGB ont progressivement bouleversé son calendrier universitaire, entraînant un décalage entre les années académiques de nos institutions nationales et celles des universités partenaires de l'UGB, ce qui constitue un obstacle à la mobilité, particulièrement celle des étudiants. Il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes pour stabiliser le calendrier universitaire. En conséquence, la régularisation des années académiques doit être une priorité. Enfin, l'institution ne dispose pas de données fiables sur la mobilité des étudiants, qu'elle soit entrante ou sortante.

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.*

Appréciation globale : L'UGB a défini, crée et sécurisé les conditions pour l'obtention de documents administratifs et pédagogiques. Ce qui permet à l'institution de délivrer aux étudiants des attestations et diplômes académiques qui sont doublement signés, à la fois par le Recteur et par le Ministre de tutelle. Cependant, malgré la flexibilité et la rapidité d'impression qui sont absolument nécessaires pour hâter leur délivrance dans les délais impartis, des lenteurs sont notées dans les délais de signature, au niveau ministériel, entraînant ainsi de sérieux retards dans la remise desdits diplômes. Enfin, la direction de la scolarité devrait disposer au moins d'une deuxième machine fonctionnelle, pour la délivrance, en temps réel, des cartes d'étudiants, ce qui permettra à cette structure d'éviter, en cas de dysfonctionnement, le stockage de tels documents, comme ce fut le cas, durant une certaine période, à la suite de la panne de l'unique machine de confection de cartes dont cette direction est dotée.

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.*

Appréciation globale : Il n'existait pas un suivi systématique des diplômés. Cependant l'Université a récemment mis en place un dispositif de suivi régulier de ses diplômés. Outre la mise en place de l'incubateur qui accompagne les étudiants dans le montage de leurs projets respectifs en les encadrant et en leur fournissant une aide dans leur recherche de stage, la D2IPSC a aussi mis en place une plateforme qui leur donne accès à différentes opportunités d'insertion. L'application Gestion des Inscriptions (GIR) et Réinscriptions du Système d'information (E-UGB) permet également d'assurer le suivi d'une cohorte, sur toute la durée de préparation de leur diplôme ce qui permet de mieux prendre en charge les disparités entre étudiants. Enfin, l'UGB a fait appel au niveau des UFR, à des points focaux chargés de l'accompagnement et du suivi Insertion.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Des lenteurs sont notées dans l'élaboration des rapports d'auto-évaluation à cause des perturbations survenues au cours de l'année académique 2016-2017. Il faudra un peu plus de célérité dans l'auto-évaluation des programmes. Il faudra aussi favoriser la participation d'acteurs du milieu professionnels aux instances de révision des programmes des filières professionnalisantes. Ceci va permettre à l'institution de faire accréditer l'ensemble de ses offres de formation, dans les délais fixés par l'ANAQ-Sup. La périodicité de l'évaluation devra être également précisée.

Standard ATTEINT

Champ d'évaluation 3 : Recherche.

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

Appréciation globale : Il faut surtout promouvoir la publication des travaux de recherche à travers les Laboratoires, les Revues, les Presses universitaires. Pour se faire, l'Université doit :

- valoriser la recherche dans l'optique du développement des activités socio-économiques ;
- doter les Laboratoires d'équipements adéquats ;
- redynamiser la revue URED de l'UGB, pour la diffusion des résultats de recherche ;
- opérationnaliser les formations doctorales au niveau des UFR ;
- construire une véritable Maison de la recherche, dotée d'infrastructures suffisantes et d'équipements de qualité, conformes aux exigences de la recherche, permettant la définition d'un plan d'animation scientifique, avec des objectifs mesurables, incluant la vulgarisation des résultats de la recherche ;
- recruter des gestionnaires financiers affectés aux Ecoles Doctorales ;
- organiser des Journées Scientifiques de l'UGB, manifestations d'envergure (Prix de la meilleure Thèse par domaine) en invitant le monde professionnel,
- réactualiser les Presses Universitaires en les alignant sur les standards de l'imprimerie internationale, car les mondes de l'édition et des technologies de la communication sont aujourd'hui engagés dans des mutations profondes.

Standard ATTEINT

Standard 3.02 : l'institut garantit l'intégration des connaissances scientifiques actuelles dans la formation

Appréciation globale : L'UGB fournit des efforts pour intégrer les produits/résultats de la recherche dans les processus d'enseignement et d'apprentissage.

Standard ATTEINT

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

Standard 4.01 : Les procédures de sélection, de nomination et de promotion du PER sont conformes à la législation nationale et aux normes du CAMES et communiquées publiquement. En ce qui concerne le corps enseignant, il est tenu compte aussi bien des compétences didactiques que des qualifications scientifiques.

Appréciation globale : Pour pérenniser les bonnes pratiques en matière de recrutement, il faut que l'Assemblée de l'Université adopte officiellement le manuel de procédure harmonisé et formalisé. Cependant, dans la nomenclature du CAMES, les grades « assimilé » et « stagiaire » n'existent pas.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Il faut coordonner les relations entre le CPU et les UFR pour permettre aux enseignants de renforcer leurs capacités en pédagogie universitaire et aussi au moyen des voyages d'étude, des stages, des séminaires et enfin, rendre systématique la formation en pédagogie des nouveaux enseignants.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Il faut mettre en place une gestion prévisionnelle du PER pour pallier les contraintes liées à la gestion de la carrière du PER. L'UGB dispose aussi de mécanismes innovants et efficaces, mais il faudra les améliorer. Le modèle de la Commission d'accompagnement est un exemple à consolider, car participant grandement à la réalisation d'un service de qualité au profit des étudiants. La qualité des dossiers de candidature au CAMES présentés s'est aussi bonifiée, depuis la création des structures d'accompagnement, ce qui a par ailleurs, encouragé et contribué à la réussite des enseignants de l'institution, aux différentes sessions du CAMES.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : L'UGB dispose d'un « Comité institutionnel du CAMES » qui prépare et accompagne les candidats aux différents CTS et/ou au concours d'agrégation. Dès l'ouverture des sessions, le Comité informe les PER concernés de la disponibilité de ses membres à les accompagner et à leur fournir les conseils et orientations nécessaires pour leur préparation et la constitution de leur dossier de candidature. Le Comité organise aussi des sessions de préparation au concours d'agrégation auxquelles participent des candidats venant d'autres universités. L'UGB a pour objectif de devenir un centre de préparation à l'agrégation, connu et reconnu dans l'espace CAMES.

Standard ATTEINT

Champs d'évaluation 5 : Personnel Administratif, Technique et de Service (PATS).

Standard 5.01 : *Les procédures de recrutement et de promotion du personnel administratif, technique et de service (PATS) sont réglementées et publiées.*

Appréciation globale : Il faut mettre en place un manuel de procédure pour le recrutement du PATS. Avec la massification, les effectifs du PATS, au niveau de certains services pédagogiques, doivent être renforcés.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Il faudra valoriser les séminaires de renforcement des capacités, en ciblant les besoins par spécialités. La gestion prévisionnelle du PATS, en fonction des activités en perspective, serait également d'un grand apport.

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.*

Appréciation globale : Pour améliorer la diffusion de l'information, il est recommandé d'actualiser le Livret (ou guide) de l'étudiant, édité en 2015 et qui comprenait un manuel de procédures ainsi que toutes informations relatives aux conditions de passage et d'obtention des diplômes. Une version électronique de ce livret devra être remise à chaque étudiant après son inscription. L'Université doit également institutionnaliser et généraliser les "amphis de rentrée" qui permettent d'accueillir les étudiants et des échanges sur les conditions de déroulement des enseignements dans les UFR. il importe de diffuser le guide de l'étudiant, sur tous les médias et supports disponibles et lors de la rentrée solennelle.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Tout comme il est nécessaire de renforcer considérablement la mixité sexuelle, il est tout aussi important de faire remarquer que l'Université n'est pas responsable des déséquilibres notés dans la proportion d'hommes et de femmes. En offrant à tous les étudiants les mêmes services, L'UGB mène une politique pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cependant, la sélection et l'admission des étudiants aux différents examens se fondent sur le mérite, conformément au principe de non-discrimination.

L'admission et la prise en charge des enfants d'étudiantes à la case des tous petits, au même titre que ceux du PER et ou du PATS, est un signe fort de l'engagement de l'institution à mieux accompagner les étudiantes mères durant leur parcours universitaire.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Le volet GIR du système d'information e-UGB permet à la direction de la scolarité d'extraire toutes les données statistiques relatives à la progression des étudiants tout au long de leur cursus Ce dispositif permet aussi de suivre les étudiants d'une cohorte durant tout le parcours de leur formation.

Standard 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.*

Appréciation globale : L'UGB fournit beaucoup d'efforts pour renfoncer le taux d'encadrement de ses étudiants. Elle recrute, sur demande des UFR, un nombre très important de vacataires ; toutefois, l'institution n'a pas tenu compte de ces derniers, dans le calcul du ratio enseignants/apprenants qui est de 1/38 mais qui ne prend en compte que les permanents.

Cependant l'UGB devra effectuer des enquêtes régulières auprès du PER sur la qualité de l'encadrement. Elle gagnerait aussi à :

- ❖ mettre en place un système formalisé d'évaluation de l'encadrement ;
- ❖ améliorer les conditions d'encadrement pour les TD, en augmentant l'effectif des chargés de travaux dirigés, par de nouveaux recrutements ;
- ❖ rendre effective la mise en ligne des cours.

Standard 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.*

Appréciation globale : L'UGB porte une attention particulière à l'accueil des étudiants (guide étudiant, amphis rentrée) de manière à bien les situer par rapport à leurs études et à les renseigner sur les services et les ressources qui sont à leur disposition.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : Le standard n'apparaît pas dans l'auto-évaluation. Des efforts ont été faits par l'UGB qui a mis en œuvre des mesures correctives pour éradiquer toutes les situations d'iniquité dont sont victimes les personnes à mobilité réduite aussi bien dans la formation, la recherche que dans l'administration.

- Des aménagements ont été effectués au niveau des anciens bâtiments comme ceux de l'UFR SEG et SJP, à la BU pour faciliter l'accès aux personnes ciblées.
- Toutefois il faudra compléter la mise aux normes de tous les bâtiments et doter l'UGB de matériel didactique spécialisé, afin de faciliter l'apprentissage aux personnes souffrant d'handicap visuel.

Standard ATTEINT

Champ d'évaluation 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.*

Appréciation globale : Malgré un contexte difficile marqués par l'accroissement des effectifs, l'UGB s'est enrichie de nouveaux locaux et a mis en place, depuis 2017, un système de mutualisation des salles de cours. Le dispositif de cours et / ou de travail collaboratif en ligne aussi a été amélioré avec les/la, le :

- soutenances régulières, depuis septembre 2020, de thèse par visioconférence ;
- cours en ligne sur la plateforme de l'IFOAD
- visioconférences Google Meet (Hangouts Meet), gérées par l'organisateur ;
- classes virtuelles avec Teams, créées par le CCOS pour les UFR ;
- mise à disposition (grâce à l'accompagnement de l'ADIE) d'une salle d'enregistrement de capsules vidéo pédagogiques ;
- maintien du système de monitorat (tutorat à l'UFR SJP) qu'il faudra par ailleurs formaliser.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : il importe de remédier d'abord à l'insuffisance de la bande passante et sensibiliser aussi à une plus juste consommation du réseau de l'Université.

Standard ATTEINT

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

Appréciation globale : L'état du bâti est en général bon, mais nécessite des mesures de prévention des risques professionnels ainsi que d'importants travaux de mise en sécurité. Toutefois, nous avons constaté de sérieuses lacunes dans le système de secours. Pour y remédier, il convient d'/ de :

- afficher et/ou mettre les instructions en cas d'incendie, sur dépliants et/ou sur tout autre support d'information ;
- remédier à l'absence de hottes ou d'entonnoirs aspirants dans certains laboratoires ;
- procéder à la vérification régulière des extincteurs et désigner un chargé de simulation ;
- veiller à
 - l'entretien et
 - à la maintenance de la sirène d'alerte ;
- mettre fin à l'utilisation abusive et dangereuse des plaques chauffantes ;
- mettre en place des incinérateurs.

En matière de sécurité, l'effort qui doit être continu, requiert un dispositif permanent en rapport avec la Protection Civile. Il est également nécessaire et urgent de finaliser le processus de mise aux normes des anciens bâtiments.

Standard NON ATTEINT

Champ d'évaluation 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.*

Appréciation globale : L'UGB a conclu de nombreux accords de coopération tant au niveau national, sous-régional, qu'international. Ce vaste réseau offre aux enseignants des opportunités de collaboration variées en matière de recherche et de formation et permet aux étudiants de valoriser leurs parcours d'études. Cependant, elle doit définir une politique de coopération, harmoniser les types d'actions de coopération à mettre en œuvre ; concevoir un fichier pour le suivi des projets partagés entre ses structures.

Standard ATTEINT

Champ d'évaluation 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.*

Appréciation globale : L'UGB dispose deux (02) systèmes d'information intégrés en ligne fonctionnels, conçus par le CCOS, pour gérer les différentes composantes de l'UGB.

L'un (E-UGB) est destiné à la gestion des étudiants : leurs inscriptions et réinscriptions, la gestion pédagogique de leurs emplois du temps et évaluations.

L'autre (GRH) gère tous les aspects liés aux différents personnels et à la gestion financière.

Chaque membre d'une des composantes peut, selon une autorisation spécifique qui lui est accordée par mail, accéder à la plateforme, via son mail institutionnel, ce qui lui permet d'accéder aux informations qui l'intéressent.

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.*

Appréciation globale : la politique de communication mise en place actuellement doit pouvoir continuer de répondre efficacement aux nouveaux enjeux de l'Université. Le site web devra être régulièrement actualisé et des espaces dédiés à chaque composante.

Standard ATTEINT

A l'issue de la mission, l'équipe des experts a dégagé les points forts ainsi que les points faibles et a fait des recommandations.

V. Points forts de l'institution

L'équipe a apprécié positivement :

- La qualité des ressources humaines aussi bien du PER que du PATS ;
- La participation des différentes composantes de l'Université à la gouvernance, aux travaux de l'institution ;
- L'implication des acteurs dans les prises de décisions ;
- La tenue régulière des réunions d'instances avec la participation des différentes composantes ;
- L'élaboration d'un organigramme institutionnel fonctionnel qui comporte les différentes instances d'enseignement, de recherche et de services requises pour ses opérations. Le rapport d'auto-évaluation ne fait pas mention de difficultés majeures de fonctionnement des instances, ce qui n'a pas été non plus relevé lors de la visite ;
- La mise en œuvre d'un plan stratégique (2012-2016) bien élaboré, moderne dans le sens où la mission est inscrite dans une perspective de développement avec vision, valeurs, axes, objectifs, moyens et cibles. Ce plan qui découle d'une large consultation, paraît assez ambitieux (ce qui n'est pas un défaut). Il a reçu un bon accueil des acteurs qui sont au courant qu'il existe et ils semblent en connaître certaines composantes ;
- L'élaboration d'un nouveau plan stratégique, pour la période 2021 /2025,
 - qui va permettre la réactualisation des données statistiques
 - et qui va aussi refléter les améliorations notées en matière de démarche qualité, (le rapport d'auto-évaluation datant de 2018).
- Toutefois la question de sa faisabilité peut se poser : l'Université disposera-t-elle de toutes les ressources nécessaires à sa réalisation ? Cela ne semblait pas assuré lors des rencontres (recherche de partenaires signalé par M. le Recteur, nécessité de financement supplémentaire) ;
- La Cellule interne d'assurance qualité, mise en place et qui devrait atteindre sa vitesse de croisière avec l'expérience des différentes opérations d'évaluation qu'elle aura à mener (programmes, habilitation du CAMES, évaluation de l'enseignement) ;
- La politique de génération de ressources et la capacité de lever des fonds compétitifs de recherche qui doit être poursuivie et renforcée ;
- Le maintien de l'autonomie des structures pédagogiques dans la gestion des questions liées à l'enseignement et la recherche ;
- La mutualisation des moyens qui doit être renforcée ;
- La contribution du CDP au renforcement des équipements pédagogiques ;

- Les très bonnes ressources et infrastructures informationnelles que possède l'Université et qui pourront être mises à profit, dans la mise en place d'un système d'information et de pilotage. Un travail est commencé à ce niveau, des bases de données ont été constituées (inscriptions, cheminement, diplomation, personnels), il reste à intégrer le tout dans un dispositif permettant de les interroger en temps réel pour éclairer les décisions de gestion ;
- L'enseignement qui paraît bien organisé : les professeurs préparent des plans de cours (*syllabi*), qu'ils présentent aux étudiants en début de session. Les enseignants disent utiliser des méthodes pédagogiques variées, alliant la théorie à la pratique avec, par exemple, des activités de type visite de milieux de pratique, des études de cas... L'auto-évaluation, tout comme la visite, n'ont pas permis de relever de problèmes majeurs à cet effet ;
- L'Université qui affiche des préoccupations d'amélioration des qualités pédagogiques de son personnel (voir rapport pour les formations des nouveaux professeurs.) ;
- L'effort d'adaptation de l'offre de formation aux besoins du monde socio-économique qui est matérialisé par la révision de maquettes pédagogiques ;
- L'érection d'un Centre de Pédagogie universitaire pour la formation initiale et continue des PER qui a grandement contribué au développement de l'enseignement à distance ; la pandémie a permis de réaliser des progrès importants dans le domaine de l'enseignement à distance ;
- Le système en ligne d'évaluation de l'enseignement dont l'établissement s'est doté, **toutefois, la question de l'exploitation et du suivi de ces évaluations n'a pas pu être abordée lors de la visite** ;
- L'attention particulière que l'Université accorde à l'accueil des étudiants, avec la confection et la diffusion d'outils ou de supports, destinés au partage de l'information avec les étudiants ;
- Les efforts réels que l'Université fait, pour faciliter et suivre l'insertion professionnelle de ses diplômés (cartes de l'emploi, bases de données, services conseils),
 - Certains domaines de formation touchent des besoins évidents et la grande majorité des diplômés trouvent un emploi à la suite de leurs études,
 - Les étudiants rencontrés se sont montrés satisfaits de leur expérience d'études, ils sont bien impliqués et fort intéressés,
 - Certains dispensent même des cours dans les villages environnants.
- L'UFR Sciences de la santé qui assure un service à la communauté, contribuant ainsi à rapprocher l'Université de son milieu. La Direction de la Médecine du Travail assure, elle aussi, des visites périodiques, des consultations du personnel et de leur famille, le dépistage de certaines maladies spécifiques à la région, ainsi que des prestations médicales pour les populations environnantes de l'Université ;

- Le laboratoire de Recherche en Science de la Santé (LARESS) qui assure la prise en charge médicale des détenues. Sa coordonnatrice est le point focal régional du Comité de lutte, contre les violences faites aux femmes et aux filles ;
- Le dynamisme des autorités qui a permis l'érection, entre autres,
 - Du Centre International d'Excellence en Informatique et Mathématiques,
 - De la ferme universitaire, conçue sur 30 hectares, pour favoriser la culture d'entreprise, la recherche appliquée, le transfert d'expertise et la valorisation de la recherche. C'est une ferme pédagogique qui rassemble des activités englobant des thématiques telles que, l'agriculture, l'élevage, la pisciculture, l'alimentation, la consommation, l'éducation à l'environnement et la santé.
- La mise en place d'un dispositif interne d'Assurance qualité à travers la CIAQ et le CPU qui a pour objectif, l'amélioration continue des résultats et des performances de l'institution.
- La bibliothèque qui semble assez bien garnie dans un contexte où les sources documentaires sont dispendieuses ;
- Le travail de reconstruction des archives qui a été entrepris pour réparer les dommages infligés lors de la crise de 2018. Par ailleurs, l'Université compte se doter d'une politique (charte) d'archivage ;
- Les toilettes et les salles de cours qui sont assez bien entretenues ;
- Les améliorations substantielles et continues qui ont été apportées à certains standards notamment la mise à niveau des bâtiments, l'accompagnement des professeurs dans la progression de la carrière, le système de communication de l'Université, l'accompagnement des doctorants.

L'université a démontré sa capacité de s'auto-évaluer, ce qui est un élément important à considérer dans une évaluation institutionnelle. Elle a montré des dispositions visant à améliorer les qualités pédagogiques du PER (voir rapport pour les formations des nouveaux profs.). Son attractivité est donc une réalité, même si les malheureux événements de mai 2018 ont plus ou moins terni son image. Ambitionnant d'évoluer dans des domaines de pointe, il serait cependant stratégique qu'elle renforce sa capacité à faire de la prospective (recherche institutionnelle, veille stratégique, planification, partenariats).

VI. Points faibles de l'institution

Toutefois, l'équipe a relevé un certain nombre de points à améliorer :

- La faible implication du personnel au processus d'élaboration de l'organigramme ;
- Le manque d'appropriation de l'organigramme par le personnel ;
- La présence surprenante du CROUS à l'organigramme, le CROUS étant un établissement public à part entière ;

- L'insuffisance des ressources financières, l'université est confrontée à un défi d'équilibre budgétaire qui doit être relevé pour lui permettre un fonctionnement optimal ;
- Le retard dans la livraison des chantiers en cours ne facilite pas la maîtrise de la montée en puissance de l'UGB ;
- L'indisponibilité de données fiables sur :
 - * les stages,
 - * l'insertion des diplômés,
 - * le taux d'encadrement,
 - * les ratios entre les entrées et les sorties,
 - * les discordances entre des chiffres contenus dans le rapport et relatifs aux effectifs,
 - * la mobilité des étudiants, qu'elle soit entrante ou sortante ;
- L'absence d'une réelle politique de relève ;
- L'orientation des thématiques de recherche sur les objectifs de carrière plutôt que sur les problématiques de développement local et sociétal ;
- La faible réceptivité des enseignants-chercheurs à une recherche axée sur l'amélioration des pratiques pédagogiques ;
- La non effectivité de l'évaluation des enseignements par les étudiants ;
- L'inexistence d'un système d'évaluation fiable, notamment pour le PATS ;
- La méconnaissance par les acteurs de l'espace universitaire, du Comité Universitaire de Dialogue Social (CUDS), structure non fonctionnelle malgré son utilité. Les événements du 15 mai 2018, liés en partie, à la proximité entre le campus pédagogique et le campus social et auxquels un remède semble avoir été trouvé, ont plutôt fait ressortir, à travers des initiatives spontanées, d'autres acteurs qui ont créé (**UGB debout**). Ceux-ci ont exprimé leur sentiment d'appartenance à l'établissement à travers l'expression : « **On aime cette Université !** ». Le slogan « UGB debout », a donc, dans les faits, donné naissance à cette structure de bénévolat, née au lendemain de la crise ; celle-ci composée de PER, de PATS et d'Etudiants, a pour objectif la reconstruction collective de l'institution ;
- L'inexistence d'une politique Genre pour la promotion du personnel féminin. L'effectif étudiant et le personnel sont largement masculins. L'établissement a indiqué dans son rapport que le standard d'égalité des chances était atteint, mais il est permis d'en douter. Toutefois, l'Université peut-elle être tenue responsable de cette situation ? Quoique plusieurs facteurs indépendants du contrôle de l'Université puissent jouer, l'Université pourrait se montrer plus proactive et développer des mesures aptes à favoriser un meilleur équilibre (promotion des femmes en sciences, promotion des études pour les jeunes filles, bourses, mesures de discrimination positives, facilitation des modalités d'études dans une optique de conciliation famille-travail-études) ;
- L'absence d'une stratégie de renforcement de la résilience des étudiantes ;

- Le déficit d'équipements et d'aménagements pour la prise en charge des personnes à mobilité réduite (PMR). Certains bâtiments ne sont pas aménagés pour leur permettre l'accès ;
- Les perturbations récurrentes depuis quelques années à l'UGB, déséquilibrent le fonctionnement des années académiques et entraînent des lenteurs dans les auto-évaluations ;
- Un retard dans la disponibilité des résultats est constaté depuis quelques années, ce qui ne favorise pas la mobilité et l'insertion des étudiants ;
- L'accès limité à la documentation et le sous-équipement des laboratoires ;
- L'absence d'un code d'éthique et déontologie ;
- L'absence de hottes ou d'entonnoirs aspirants, dans le laboratoire d'agro-alimentaire où l'on sent un fort dégagement de vapeurs, leur installation permettra d'éviter la contamination de l'atmosphère du laboratoire et l'accumulation potentielle de vapeurs inflammables ;
- L'absence d'extincteurs dans certains bâtiments ;
- Le déficit de kits de premier Secours ;
- Le manque de formation du personnel à l'utilisation des extincteurs.
- L'absence de délimitation entre le campus social et le campus pédagogique. L'Université entretient des relations délicates avec le campus social sur lequel elle n'exerce pas de contrôle.
- La redynamisation du dialogue social est une urgence, son renforcement et son développement sont une source de stabilité à tous les niveaux ;

VII. Appréciations générales sur l'UGB

L'UGB est une institution qui peut être considérée comme un modèle dans l'espace universitaire sénégalais, aussi bien du point de vue scientifique que du point de vue de la cohésion de ses composantes.

Son offre de formation est en phase avec les standards nationaux et internationaux, en matière de formation et de recherche. Elle rentre dans le cadre des missions qui lui sont assignées et complète celles qui sont offertes tant au niveau national que sous-régional. Cependant, les perturbations enregistrées à l'UGB ont progressivement bouleversé son calendrier académique, entraînant un décalage entre celui-ci et ceux des universités du Sénégal et même des universités partenaires, ce qui constitue un obstacle certain à la mobilité, notamment celle de ses étudiants.

Le nombre important de partenaires de l'UGB permet de constater sa grande ouverture au monde socio-professionnel et le dynamisme de sa coopération inter-universitaire. Cette ouverture à la mondialisation et au milieu socio-professionnel garantit aux produits de l'UGB, des opportunités d'accès au marché du travail et de larges possibilités en termes de mobilité. Ces partenariats participent également au

renforcement des échanges d'expériences à travers des sessions de formation du PER, du PATS et des étudiants. Cependant, cette coopération souffre de quelques faiblesses liées notamment : aux insuffisances dans le suivi des projets mis en œuvre dans le cadre de la coopération ; au manque de visibilité des activités relatives à la coopération et à l'insuffisance du budget.

VIII. Recommandations à l'Université Gaston Berger

Pour mieux prendre en charge ses missions, l'UGB doit :

- ❖ Améliorer ses mécanismes de résolution des conflits en dynamisant le Comité Universitaire de Dialogue Social (CUDS), en incluant dans son organisation, des représentants de toutes les composantes de l'institution et éventuellement un représentant local de la Société civile, reconnu pour sa notoriété et un représentant de la tutelle ;
- ❖ Trouver des solutions aux perturbations récurrentes qui déséquilibrent le fonctionnement des années académiques et entraînent des lenteurs dans les auto-évaluations ;
- ❖ Mettre à jour son organigramme en tenant compte des évaluations et des observations faites ;
- ❖ Organiser des séances de partage en vue de son appropriation par le personnel ;
- ❖ Stabiliser le plan stratégique et assurer sa vulgarisation ;
- ❖ Développer une politique de génération de ressources, articulée autour de la capacité de l'institution à prendre en charge les préoccupations des populations. Au plan statutaire, les organes délibérants et exécutifs de l'Université gagneraient aussi à disposer de plus de souplesse pour générer de telles ressources et ainsi, garantir une autonomie financière à l'institution ;
- ❖ réformer les textes en vigueur, en vue de promouvoir une politique plus hardie en termes de génération de ressources ;
- ❖ Renforcer les équipements pédagogiques est aussi une urgence à satisfaire.
- ❖ Mettre en place un système d'informations garantissant la production de données statistiques fiables ;
- ❖ Elaborer une véritable politique de relève, définie et validée tant pour le PER que pour le PATS et se donner les moyens de la mettre en application ;
- ❖ Orienter davantage la recherche vers les objectifs d'amélioration de la qualité des enseignements et de règlement des besoins locaux ;
- ❖ Promouvoir une véritable culture de l'évaluation articulée autour de :
 - l'auto-évaluation,
 - l'efficacité de l'évaluation des enseignements par les étudiants,

- la mise en place d'un système d'évaluation fiable, notamment pour les PATS,
- ❖ Elaborer et mettre en œuvre une politique Genre ciblant toutes les composantes ;
- ❖ Impliquer davantage les milieux socio-économiques dans l'évaluation des programmes ;
- ❖ Elaborer un code d'éthique et de déontologie pour toutes les composantes ;
- ❖ Délimiter le campus social et le campus pédagogique ;
- ❖ Stabiliser les calendriers universitaires et retrouver un calendrier académique normal. Le retard dans la disponibilité des résultats est constaté depuis quelques années, ce qui ne favorise pas la mobilité et l'insertion des étudiants ;
- ❖ Améliorer le suivi de l'insertion des diplômés ;
- ❖ Coordonner les relations entre le CPU et les UFR pour permettre aux enseignants de renforcer leurs capacités en pédagogie universitaire et rendre systématique la formation en pédagogie des nouveaux enseignants ;
- ❖ Promouvoir la publication des travaux de recherche à travers les Laboratoires, les Revues, les Presses universitaires. Pour cela l'Université doit :
 - Doter les Laboratoires d'équipements adéquats,
 - Renforcer ses activités en matière de recherche et de coopération en vue de garantir son rayonnement international,
 - Redynamiser la revue URED de l'UGB pour la diffusion des résultats de recherche,
 - Réactualiser (ou redynamiser) les Presses Universitaires en les alignant aux standards de l'imprimerie internationale, par la satisfaction de divers besoins relatifs aux matériaux et consommables, aux besoins financiers et la mise en place d'un dispositif de gestion adéquat ;
- ❖ Organiser des Journées Scientifiques de l'UGB, de 2 à 3 jours tous les deux ans, par exemple et/ou d'autres manifestations d'envergure (Prix de la meilleure Thèse par domaine) en invitant le monde professionnel ;
- ❖ Construire une véritable Maison de la recherche dotée d'infrastructures suffisantes et des équipements de qualité conformes aux exigences de la recherche, permettant la définition d'un plan d'animation scientifique avec des objectifs mesurables, incluant la vulgarisation des résultats de la recherche ;
- ❖ Mettre à jour le dispositif de sécurité et de secours pour tous les bâtiments et à tous les niveaux et remédier à l'obsolescence de certains dispositifs de sécurité et de secours ;
- ❖ Définir une politique de coopération pour harmoniser les différentes logiques en œuvre dans les structures ;
- ❖ Concevoir un fichier pour le suivi des projets, partagé avec les structures ;
- ❖ Rendre visibles les activités relatives à la coopération par une communication sur les acquis avec l'exploitation des rapports des points focaux ;

- ❖ Multiplier les canaux de communication concernant les mobilités à l'endroit de la communauté universitaire ;
- ❖ Réfléchir sur le mécanisme à mettre en place pour permettre aux coordonnateurs de projets ou points focaux de disposer des informations et des documents comptables nécessaires ;
- ❖ Instaurer l'élaboration d'un rapport annuel d'activités sur la coopération piloté par les points focaux sous la supervision de la DRCIP ;
- ❖ Finaliser le manuel de procédures sur la coopération et initier toutes les structures au processus de partenariat.

L'Université doit aussi :

- ❖ Prendre en charge les difficultés qui entravent le système de coopération par l'adoption de mesures hardies en vue de/d':
 - définir et de mettre en œuvre un canevas de suivi régulier des projets résultant de la coopération,
 - instaurer des rapports annuels d'activités,
 - développer des stratégies de communication et d'information pour une meilleure visibilité des activités relevant des projets et programmes de coopération,
 - améliorer le système de gestion des fonds relevant de la coopération.
 - développer les capacités de la ferme universitaire à attirer, retenir et maintenir des partenaires locaux et internationaux de différentes natures, pour assurer son développement et sa survie.
- ❖ Mettre en place un Système d'Information Marketing (SIM) pour la promotion et la valorisation des produits de l'UGB ;
- ❖ Mettre à jour régulièrement le site web ;
- ❖ Assurer le suivi des mises à jour du site web de l'UGB ;
- ❖ Renforcer les moyens techniques ;
- ❖ Mettre à disposition des locaux adéquats ;
- ❖ Améliorer la qualité de la connexion Internet.
- ❖ Equiper toutes les structures en kit de premiers secours ;
- ❖ Former le personnel à l'utilisation des extincteurs ;

IX. Recommandations à l'ANAQ-Sup

- ❖ Pour éviter la difficulté de juger des situations complexes à travers une appréciation binaire, nous suggérons humblement d'envisager :
 - la possibilité d'utiliser une échelle d'appréciation à plus de deux échelons (atteint, non atteint), avec un ou des échelons intermédiaires de type par exemple :
 - Non atteint, partiellement atteint, atteint,

- Non atteint, atteinte satisfaisante, atteinte complète,
 - Non atteint, en voie d'atteinte, atteint.
- la possibilité d'énoncer des suggestions non exécutoires en plus des recommandations ;
- ❖ Le **Standard 1.06** pourrait être reformulé, à notre humble avis aussi, comme suit : L'institution a mis en place « et **fait fonctionner** » des mécanismes pour prévenir et/ou solutionner les conflits ;
 - ❖ Pour soutenir un enseignement et une recherche de qualité à moyen et long terme, les ressources humaines, financières et infrastructurelles de l'UGB doivent être renforcées. L'augmentation du budget de l'UGB est un impératif, ce qui va lui permettre de rééquilibrer ses dépenses et de mieux supporter ses charges ;
 - ❖ L'Université qui porte une attention particulière à l'accueil des étudiants (guide de l'étudiant, amphis rentrée), de manière à bien les situer par rapport à leurs études et à les renseigner sur les services et les ressources qui sont à leur disposition, paraît soumise à des pressions pour qu'elle élargisse ses normes d'admission, afin d'accueillir davantage de bacheliers, ce qui va altérer son label d'Université d'excellence. La maîtrise des effectifs d'étudiants y est donc devenue une nécessité, car l'augmentation des étudiants n'est accompagnée d'aucune politique adéquate de recrutement du personnel, (PER et PATS) ou d'augmentation conséquente de son budget ;

X. Proposition d'Avis :

Au regard de ce qui précède, l'équipe est largement favorable à une HABILITATION INSTITUTIONNELLE, pour tous les diplômes demandés (Cf annexe 1).

Annexes

- I. Liste des diplômes couverts par l'avis d'habilitation**
- II. Itinéraire de la visite de travail**

**I. Liste des diplômes couverts par l'avis
d'habilitation**

Unité de Formation et de Recherche (UFR)	Intitulé du diplôme	Orientation (académique ou professionnelle)	Modalité d'enseignement (présentiel ou à distance)	Diplôme délivré par l'établissement, en co-diplômation, délocalisation
UFR/SJP	Licence ès Sciences juridiques	Académique	Présentiel	Délivrée par l'Université
	Licence ès Science politique	Académique	Présentiel	Délivrée par l'Université
	Licence professionnelle en Assistanat juridique (LIPAJ)	Professionnelle	Présentiel	Délivrée par l'Université
	Master 2 Droit public général (DPG)	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Droit de la Décentralisation et Gestion des Collectivités Locales (DGCL)	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Gouvernance Locale et Développement Durable (GLDD)	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 recherche Droit économique et des affaires	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Professionnel de Juriste d'Affaires	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master Droit du cyber espace	Professionnel	A distance	Délivré par l'Université
	Master 2 Science politique	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
UFR/LSH	Licence de Français	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence d'Anglais	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence de géographie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence de sociologie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence de Langues Etrangères Appliquées (LEA)	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence de Lettre, Art et Communication	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence de Langue espagnole et civilisations hispaniques	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Anglais	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 de Langue espagnole et civilisations hispaniques	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Lettre, Art et Communication	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université

	Master 2 géographie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Langues Etrangères Appliquées	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Sociologie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Communication des entreprises et des organisations (CEO)	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Ingénierie du développement local	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Management des entreprises touristiques et hôtelières (METH)	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Ornithologie Conservation, Développement (OCD)	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master Traduction et interprétation de conférences (MatIC)	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
UFR/SEG	Licence en économie appliquée	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Agrobusiness	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Gestion informatisée	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Management des organisations	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence professionnelle de gestion (LPG)	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Economie appliquée	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Développement rural et coopération	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Agrobusiness	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Entrepreneuriat et Accompagnement	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Finance-comptabilité	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Développement et management des unités commerciales (DMUC)	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Etude, recherche et conseil en management	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master Méthodes informatiques appliquées à la gestion (MIAGE)	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence Sciences et Technologies	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université

UFR/SAT	Licence en génie informatique	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Réseaux et Télécommunications	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Mathématiques appliquées	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Informatique	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 d'ingénierie en électronique et télécommunication	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Océan-Atmosphère-Climat et Chimie de l'Eau (OA2CE)	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Energies Renouvelables	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Réseaux et Télécommunications	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Développement de systèmes d'information	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 Ingénierie informatique et TIC	Professionnel	Distance	Délivré par l'Université
UFR/2S	Licence en médecine	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en biologie et exploration fonctionnelle	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Médecine et spécialités médicales	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en santé maternelle, médecine de l'enfance et de l'adolescence	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Chirurgies et spécialités chirurgicales	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Pharmacie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Médecine préventive et santé publique	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Imagerie	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en sciences infirmières	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Alimentation et bien-être	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Doctorat en Médecine	Académique	Présentiel	
UFR/2SATA	DUT en Agro-écologie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en productions animales et élevage	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Aquaculture	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université

	Licence en technologies agro-alimentaires	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en productions végétales et agronomie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en productions et transformation des produits agricoles/option technologies agro-alimentaires	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en prévention et gestion des risques en Afrique liés à la sécurité alimentaire	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en productions halieutiques	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 productions animales et élevage	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 productions végétales et agronomie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
UFR/CRAC	Licence en Langues, littératures et civilisations africaines	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en sciences sociales des religions	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Communication	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Infographie	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Métiers du Patrimoine	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Métiers des Arts et de la Culture	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en Journalisme	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Certificat d'aptitudes en communication	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Certificat d'aptitudes en infographie	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en langues, littérature et Civilisations africaines	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Sciences sociales des religions	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Métiers des Arts et de la Culture	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Communication	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Gestion des biens, sites et institutions du patrimoine	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Communication, Marketing et publicité	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université

	Master 2 en Gestion des industries culturelles	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en Réalisation documentaire de création et de production de documentaires	Professionnel	Présentiel	Délivré par l'Université
UFR/SEFS	Licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence en sciences de l'éducation	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	CAE-CEM en Maths-SVT	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	CAE-CEM en Maths-PC	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	CAES-EPS	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Licence professionnelle en sciences de l'éducation	Professionnelle	A distance	Délivré par l'Université
	Certificat en Administration scolaire	Professionnelle	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en sciences et techniques des activités physiques et sportives	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master 2 en sciences de l'éducation	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
IPSL	Master Ingénieur génie civil	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université
	Master Ingénieur électromécanique	Académique	Présentiel	Délivré par l'Université

II. ITINERAIRE DE LA VISITE DE TRAVAIL

1. Laboratoire d'analyse et de recherche science de la santé (volet recherche) ;
2. Laboratoire d'analyse et de recherche science de la santé (volet fonction de service) ;
3. Direction de la médecine et du travail ;
4. Unité de Formation et de Recherche Science de l'éducation, de la formation et du sport (UFR SEFS) ;
5. Complexe sportif de l'UFR SEFS ;
6. Incubateur de l'UGB/Direction de l'insertion, de l'innovation, de la prospective et des services à la communauté ;
7. Direction de la scolarité, de l'orientation et des statistiques (DSOS) ;
8. Laboratoire géographie ;
9. Bibliothèque universitaire (BU) ;
10. Centre de calcul Ousmane Seck (CCOS) ;
11. Écoles doctorales (Sciences de l'homme et de la société et Sciences et Technologies) ;
12. Autres laboratoires ;
13. Ferme agricole volet recherche,
14. Ferme agricole volet génération de ressources ;
15. Centre de recherche et de documentation du Sénégal (CRDS).