

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 (ANAQ-SUP)



**Rapport d'évaluation externe du Programme de la
licence Histoire et Civilisations, de l'Unité de Formation
et de Recherche des Lettres, Arts et Sciences humaines
((UFR LASHU/ UASZ)).**

L'équipe d'évaluation :

- ☞ M. Saliou NDIAYE, Professeur titulaire de classe exceptionnelle, UCAD, (Président) ;
- ☞ M. Malick NDOYE, Professeur assimilé, UCAD, (Membre) ;
- ☞ M. Ismaïla CISS, Directeur de recherche assimilé, IFAN/CAD (Membre).

Pour l'Équipe, le Président



Professeur Saliou NDIAYE

juin 2024

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. Présentation du programme évalué	5
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	6
3. Description de la visite sur site	6
4. Appréciation du programme au regard des standards de l'ANAQ-Sup	9
5. Points forts du programme	19
6. Points faibles du programme	20
7. Appréciations générales	21
8. Recommandations à l'établissement	22
9. Recommandations à l'ANAQ-Sup	24
10. Proposition de décision	24

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ANAQ-SUP	Autorité Nationale de l'Assurance Qualité pour l'Enseignement Supérieur
AUF	Agence Universitaire de la Francophonie
BAOI	Bureau d'Accueil, d'Orientation et d'Information
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CIAQ	Cellule Interne d'Assurance Qualité
DCIAQ	Direction Cellule Interne d'Assurance Qualité
DGES	Direction Générale de l'Enseignement Supérieur
EC	Élément Constitutif
FASTEF	Faculté des Sciences et Techniques pour l'Éducation et la Formation
HC	Histoire et Civilisations
L1, L2, L3	Licence 1, Licence 2, Licence 3
LAFMA	Liste d'aptitude aux fonctions de maître-assistant)
LASHU	UFR, Lettres, Arts et Sciences Humaines
LMD	Licence-Master-Doctorat
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
PATS	Personnel administratif technique et service
PER	Personnel d'enseignement et de recherche
REESAO	Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest
TD	Travaux Dirigés
TP	Travaux Pratiques
UASZ	Université Assane Seck de Ziguinchor
UCAD	Université Cheikh Anta Diop de Dakar
UE	Unité d'Enseignement
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UGB	Université Gaston Berger de Saint-Louis

Introduction

Le département d'Histoire et Civilisations de l'**Université Assane Seck de Ziguinchor**, ouvert en 2017, est un démembrement de l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) des Lettres, Arts et Sciences humaines (LASHU), un établissement à vocation d'enseignement et de recherche qui a été créé avec le décret n°2008-537 du 22 mai 2008 portant création, organisation et fonctionnement de l'Université de Ziguinchor.

C'est dans ce cadre que ses responsables ont présenté, en vue d'une évaluation de son offre de formation, un dossier de demande d'accréditation à l'Autorité nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement supérieur, conformément aux dispositions du décret 2012/1114, relatif au diplôme de licence et aux principes de fonctionnement du système LMD.

Ce dossier comprend une présentation des/de

- ☞ caractéristiques pédagogiques de son offre de formation et d'insertion professionnelle,
- ☞ modalités de la maquette de formation,
- ☞ contrôles des connaissances,
- ☞ la composition de son équipe de formation,
- ☞ et les domaines de responsabilité de chacun des membres de l'équipe.

Le parcours de formation conduisant à la Licence, articule et intègre un enseignement théorique, un enseignement pratique qui conduit à l'acquisition de connaissances et l'obtention de compétences renforcées dans les sciences historiques. Il est conçu dans un objectif de réussite des étudiants et, autant que faire se peut, de leur insertion professionnelle, dès la fin de leurs études.

Les enseignements, dispensés en formation initiale, conduisent à l'acquisition de connaissances et à l'obtention de compétences renforcées dans les sciences historiques. Ils s'ouvrent à des disciplines complémentaires ou transversales, qui permettront aux étudiants de développer une pensée critique afin d'appréhender les concepts et les enjeux de développement durable, de

responsabilité sociétale, d'éthique, de mondialisation, d'interculturalité ou encore de transition écologique.

1. Présentation du programme évalué

Le département compte aujourd'hui en 2023, 1378 étudiants et est en passe de devenir le plus grand démembrement de l'UFR qui l'abrite. Il regroupe

- Sept enseignants-chercheurs permanents,
- Vingt-sept enseignants vacataires,
- Un personnel administratif dont un secrétaire, un chef des services pédagogiques et son assistant.

Après six années d'existence, le département a soumis un rapport d'auto-évaluation de soixante et une pages (61) et des annexes comprenant les éléments de preuve, 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, Malick NDOYE et Ismaïla CISS, a été désignée pour conduire l'évaluation externe de ladite Licence.

Ils se sont rendus sur le site, le jeudi 18 avril 2024, pour visiter les lieux. Ils ont été accueillis à 8h30, en début (comme en fin de visite), par M. le Directeur de l'UFR Lettres, Arts et Sciences Humaines (LASHU), le Professeur Daouda DIOUF et son staff, puis installés à la salle de conférence, 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'université.

Le programme de la **LICENCE HISTOIRE ET CIVILISATIONS** présente les caractéristiques suivantes :

Intitulé du diplôme : Licence de Sciences de l'Homme et de la Société

Domaine de formation : Histoire et les métiers du patrimoine

Mention : Histoire et civilisations

Cycle : Licence (L1, L2, L3)

Nombre de crédits du programme : 180 crédits

Volume horaire : 3 600 heures.

Il est déroulé en 6 semestres, conformément aux dispositions du décret 2012-1114, relatif au diplôme de licence et aux principes de fonctionnement du système LMD et à la maquette qui figure dans le rapport d'auto-évaluation.

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation complet, élaboré par l'ensemble du personnel est un travail sérieux, globalement bien rédigé qui témoigne de la volonté de l'équipe de se conformer aux règles et principes préconisés par l'ANAQ-Sup.

3. Description de la visite sur site

3.1 Organisation et déroulement de la visite

HORAIRES	Déroulement de la visite
8H30	Accueil de la délégation
8H30 - 09H	Entretien avec Pr Daouda DIOUF, Directeur de l'UFR LASHU
09h-10h30	Échanges avec les responsables administratifs et pédagogiques du département
10H30-11H	Entretien avec les étudiants.
11h-11h15	Visite de courtoisie à M. le Recteur
11h15-13h	Visite des locaux : salles de cours, chapiteaux, salles informatiques, bureaux, bibliothèque, toilettes, etc.
13h-13H50	Entretien avec le PATS
14h-15H	Pause-déjeuner
15h15-16h	Entretien et discussion avec les enseignants du programme n'ayant pas de responsabilités administratives ou pédagogiques
16h10-16h40	Huis clos des experts-évaluateurs : synthèse d de la journée
16h40-17h30	Plénière : restitution orale

La visite du site, qui a commencé par une visite de courtoisie à M. le Recteur, 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 en une série d'entretiens, avec notamment :

- ❖ Deux rencontres avec M. le Directeur de l'UFR LASHU, le professeur Daouda DIOUF ;

- ☞ (Début de visite) qui a présenté la stratégie de son établissement et les résultats de son auto-évaluation, puis répondu à quelques questions complémentaires des experts ;

- ☞ (En fin de visite), pour assister à la présentation des conclusions du travail des experts ;

- ❖ Des entretiens ont été organisés respectivement avec différents groupes d'acteurs de l'espace universitaire, constitués par :

- ☞ Les autorités de l'UFR ;

- ☞ Le personnel d'enseignement et de recherche (PER) ;

- ☞ Le personnel administratif, technique et de service (PATS) ;

- ☞ Les étudiants.

Cette démarche avait 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, et ont été soutenues par des discussions franches et des échanges constructifs.

Enfin,

- ❖ Une visite de terrain, notamment des infrastructures : locaux et autres espaces ciblés, a été effectuée.

- ❖ Une séquence à huis clos a ponctué cette consultation ; elle a permis aux experts de partager l'ensemble des éléments recueillis durant les entretiens et d'élaborer les jugements évaluatifs, qui constituent l'ossature du présent rapport d'évaluation, avant la restitution orale du Président qui s'est faite devant l'équipe du département HC.

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

3.2 Appréciation de la visite sur site

Appréciation de la visite des locaux. La visite des locaux s'est déroulée en compagnie des autorités du département, dans d'excellentes conditions et aucune difficulté n'a été notée. Les membres du personnel, présents lors de cette visite aux différents postes de travail, ont répondu aux préoccupations et questions des experts externes. Le sentiment général qui se dégage est que l'UFR et ses démembrements disposent d'infrastructures qui permettent un déroulement normal du programme de **Licence d'Histoire et Civilisations**.

La disposition actuelle des bâtiments respecte les normes de construction d'une université publique. Elle permet une évacuation rapide, en cas de nécessité, avec la présence d'issues de secours. Toutefois, les extincteurs doivent être renouvelés d'urgence. Certains aménagements doivent être aussi faits (au niveau des salles de cours, salle de consultation, scolarité, etc.) pour permettre l'accessibilité à tous, notamment aux personnes en situation de handicap.

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

Champ d'évaluation 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études
Standard 1.01: Le programme d'études est régulièrement dispensé
Le programme d'études est régulièrement proposé aux étudiants depuis 2018 en L1 et dans sa totalité à partir de 2020 Appréciation globale sur le standard : ATTEINT
Standard 1.02: Le programme d'études et de formation vise des objectifs de formation qui correspondent à la mission et à la planification stratégique de l'institution.
Les enseignements préparent effectivement à l'exercice des métiers d'historien, d'archéologue et à ceux liés à la Fonction publique. Ils prédisposent aussi les étudiants à intégrer certains programmes d'ONG. Les objectifs de formation ou d'apprentissage correspondent bien à la mission de l'institution. Appréciation globale sur le standard : ATTEINT
Standard 1.03: Le programme d'études s'efforce de maintenir des relations suivies avec le monde professionnel et socio-économique, dans le but de contribuer, selon ses moyens, à la réponse aux besoins du milieu et d'offrir des formations adaptées au milieu de travail.
L'enseignement est axé sur l'histoire de la sous-région mais aussi celle du continent et du monde, du Paléolithique à nos jours. Dans les curricula, l'accent est mis sur l'épistémologie et l'historiographie, en plus des enseignements de terrain auxquels sont initiés les apprenants, dès la première année. La maquette est en adéquation avec les profils recherchés à terme. Le département est en contact régulier avec des ONG et entretient des relations suivies avec le monde du travail, grâce aux rencontres organisées par l'UASZ. Le département rencontre souvent le staff de l'ENOA, de la Gendarmerie, des eaux et forêts, de la FASTEF, etc. Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

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

Il y a une large concertation, très souvent suivie de consensus, avant une prise de décisions. Celles-ci sont ensuite remontées au niveau de l'administration de l'UFR et au Rectorat.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

La participation se fait sous forme interpellative. Le Conseil de département est l'endroit approprié pour les échanges et discussions autour des questions relatives à la maquette, à l'administration du département et aux rapports avec les étudiants.

Le cahier de textes, tenu par les délégués des étudiants, permet à l'administration de suivre le déroulement des enseignements. Les étudiants peuvent solliciter directement le PER et/ou le Chef du département, en vue de résoudre des questions pédagogiques. Ils participent régulièrement à tous les conseils trimestriels du département.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Une équipe, coordonnée par le Chef du département, qui regroupe tous les enseignants, assure la qualité du programme d'études. La DCIAQ appuie les évaluations internes menées par le Département. Le responsable veille au respect du quantum horaire de chaque élément constitutif (EC) de la maquette. Les Maquettes sont évaluées régulièrement en interne et par la DCIAQ. Les étudiants sont souvent sollicités par le PER pour des évaluations internes des enseignements et des enseignants.

L'AUF a assuré la formation du PER sur « le développement de cours hybrides sur Moodle » et a participé à la mise en place d'une communauté de pratiques en innovations pédagogiques par le numérique. Des ateliers de formation sont organisés régulièrement avec délivrance de certificats.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Champ d'évaluation 3 : Curriculum et méthodes didactiques

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n°2011-05 du 30 mars 2011 relative à l'organisation du système LMD et de l'article 3 du décret n° 2012-1114 du 12 octobre 2012 relatif au diplôme de Licence, le programme de la licence d'HC est structuré en six (6) semestres d'enseignement de trente (30) crédits chacun.

La maquette comporte trois niveaux :

- **L1** : composé de 13 éléments constitutifs (EC),
- **L2** : composé de 12 EC,

Les cours magistraux sont consolidés par des TD et des TP, en L1 comme en **L2**. À ces deux niveaux, l'enseignement de la géographie occupe une place importante. Outre la géographie, des enseignements transversaux en anglais, et en expression écrite ont été introduites en L1 et L2.

- **L3** : composé de 12 EC.

L'organisation des Unités d'enseignement est cohérente, celles-ci ont toutes des plans de cours et des syllabus. Les contenus des cours sont bien ajustés les uns aux autres. Avant l'entame de chaque EC, un syllabus est distribué aux étudiants. Y figurent le plan du cours, les objectifs, les prérequis, la bibliographie et le mode d'évaluation, le quantum horaire.

L'amphi de rentrée insiste sur les modalités et le calendrier des évaluations.

Les types d'évaluation permettent d'atteindre les objectifs de formation annoncés. L'état de connaissances des étudiants et l'évaluation des compétences acquises se font à travers des devoirs et TD ainsi que des évaluations semestrielles. Après les CC, l'enseignant évaluateur rencontre les étudiants en vue de discuter et échanger sur leur travail.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Outre les enseignements transversaux en anglais, géographie et en expression écrite introduites en L1 et L2, ainsi que l'anthropologie des religions et de la sociologie des migrations introduites en L3, les découvertes scientifiques et les méthodes de travail sont prises en compte et bien intégrées dans les études avec : des approches innovantes dans les études archéologiques et préhistoriques, l'intégration de l'étude de la géopolitique, de l'épistémologie et de l'historiographie.

Des séances de développement personnel sont organisées au profit des étudiants par des personnalités extérieures. Au sein même du département, les enseignants organisent des conférences à l'intention des étudiants sur les finalités offertes par les enseignements dispensés.

Des méthodes d'enseignement innovantes sont utilisées : projection de cours, Power Pt, interactions enseignants/étudiants lors des TD et TP.

Les étudiants en **Art et Archéologie**, encadrés par les équipes de recherche, participent activement aux fouilles.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

L'étudiant doit valider (180 crédits) pour l'obtention de la **Licence de Sciences de l'Homme et de la Société**.

Pour son passage en L3, la validation de 120 crédits est obligatoire

Le département observe scrupuleusement les règles de délivrance des diplômes.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

L'amphi de rentrée insiste sur les modalités et le calendrier des évaluations et les types d'évaluation (devoirs et évaluations semestrielles).

Les efforts faits pour améliorer les taux de réussite, sont continus.

- Après les CC, l'enseignant évaluateur rencontre les étudiants en vue de discuter et échanger sur leur travail. Des échanges réguliers entre étudiants et enseignants sont organisés et portent sur les difficultés d'apprentissage.
- Les étudiants procèdent à l'évaluation du PER à deux niveaux, d'abord par rapport à leurs enseignements, ensuite dans leurs rapports avec les enseignés.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Champ d'évaluation 4 : Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER)**Standard 4.01: L'enseignement est dispensé par un corps enseignant compétent du point de vue didactique et qualifié scientifiquement.**

L'équipe pédagogique est passée de deux (2) enseignants en 2017 à sept (7) permanents, en 2023. Parmi eux, 04 sont déjà inscrits sur la liste d'aptitude aux fonctions de maître-assistant (LAFMA) du CAMES. Parmi les sept, on dénombre 04 non sénégalais. Le recrutement de PER se fonde seulement sur les compétences quelle que soit la nationalité du candidat.

Sur les 27 vacataires du département, sélectionnés de manière rigoureuse, 13 sont au moins docteurs ès lettres. En plus, les vacataires ont déjà acquis une solide expérience comme enseignant, soit au secondaire soit dans une autre université.

Au département, règne également un climat de convivialité et de bonne ambiance entre PER, vacataires, enseignants de passage.

En plus de leur voyage d'études, l'UFR fait des efforts à l'endroit du PER du département : octroi de subvention de recherche tous les deux ans, accompagnement dans la publication de leurs ouvrages. L'UFR offre aussi à chaque enseignant recruté, un ordinateur et les accessoires qui l'accompagnent.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**Standard 4.02 : La répartition du volume horaire consacré aux activités d'enseignement, de recherche, d'expertise et d'administration des enseignants est définie.**

Les charges de travail sont définies par la loi n° 81-59 du 9 novembre 1981 portant statut du personnel enseignant des universités, modifiée par la loi n° 2019-02 du 31 janvier 2019.

Les contrats d'engagement et/ou les cahiers des charges du PER (professeurs, maîtres de conférences, chargés d'enseignement, maîtres-assistants, assistants, etc.) ne comprennent pas d'indications concrètes sur la répartition du temps de travail entre les activités d'enseignement, de recherche, de prestations de services et d'administration. Il n'existe pas non plus de contrats mais plutôt des arrêtés rectoraux qui déterminent les

termes du contrat, ni de contrats non plus qui lient les vacataires au département.

Le temps consacré à l'activité d'enseignement correspond à celui prévu dans l'emploi du temps ou dans la fiche de mission d'enseignement. Les enseignants mènent leurs activités de recherche dans les laboratoires et centres auxquels ils sont affiliés, en plus du CREILHAC. Cela explique les résultats satisfaisants obtenus au CAMES.

Toutefois, le nombre insuffisant d'enseignants et l'augmentation des heures complémentaires qui sont passées pour certains enseignants de 06 à 23 heures/ par enseignant, risquent de nuire aux activités de recherches.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.

Grâce aux voyages d'études, aux dispositifs financiers du Rectorat et de l'UFR pour la participation aux manifestations scientifiques en externe, la mobilité du PER est possible. Plusieurs enseignants-chercheurs d'HC ont pu aussi à séjourner dans des universités européennes et africaines. Cela a permis la signature de conventions interuniversitaires.

Toutefois, les perturbations enregistrées à l'UASZ et dans la ville tout au long de l'année ont progressivement bouleversé le calendrier académique, entraînant un décalage entre les années académiques des institutions nationales et celles des universités extérieures, partenaires de l'UASZ, ce qui constitue un obstacle à la mobilité, aussi bien celle du PER que celle des étudiants. Pour que cette mobilité soit possible, il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes pour stabiliser les calendriers universitaires. En conséquence, la régularisation des années académiques doit être une priorité.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Champ d'évaluation 5 : Étudiant(e)s

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

Les conditions d'admission des étudiants au programme de Licence du département d'Histoire et Civilisations sont régies par l'article 2 du décret n° 2008 537 du 22 mai 2008 portant création, organisation et fonctionnement de l'Université de Ziguinchor. Ainsi, tout(e) étudiant(e) justifiant les titres requis sans distinction de nationalité, de race, de sexe, de religion, et dans la limite des places disponibles, peut être admis audit programme. Les modalités d'admission sont définies par les dispositions du décret n° 2012-1114 du 12 octobre 2012. Les étudiants sont orientés par la DGES/MESRI via Campusen.

Depuis la rentrée 2018-2019, le département d'Histoire et Civilisations lance un appel à candidatures pour le régime salarié. Cette formation payante permet d'une part de générer des ressources financières additionnelles et offre d'autre part aux travailleurs qui le souhaitent (enseignants et autres) l'opportunité de reprendre ou poursuivre leurs études supérieures en Licence. Les candidats au régime salarié doivent justifier des titres requis par les dispositions précitées du décret n° 2012-1114 du 12 octobre 2012 relatif au diplôme de Licence, sans distinction de nationalité, de race, de sexe, de religion, et dans la limite des places disponibles. Leur admission se fait par examen de leurs dossiers de candidature en assemblée de département.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Tout comme il est nécessaire de renforcer considérablement la mixité sexuelle, il est tout aussi important de faire remarquer que le département n'est pas responsable des déséquilibres notés dans la proportion d'hommes et de femmes, dans la mesure où l'orientation des étudiants est assurée par la DGES/MESRI. Toutefois, le département offre à tous les étudiants les mêmes services, et 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.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Il existe des possibilités d'échanges d'étudiants avec les universités de la sous-région et avec certaines universités extérieures au Brésil. Des étudiants sont acceptés dans des universités extérieures et inscrits en Master dans d'autres universités (UCAD, Aix Marseille, Strasbourg).

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Les avis des étudiants sont régulièrement pris en compte au sein du Conseil du département où ils sont bien représentés.

Après les CC, l'enseignant évaluateur rencontre les étudiants en vue de discuter et échanger sur leur travail. Des échanges réguliers entre Étudiants et Enseignants sont organisés et portent sur les difficultés d'apprentissage. Les étudiants procèdent à l'évaluation du PER à deux niveaux, d'abord par rapport à leurs enseignements ensuite dans leurs rapports avec les enseignants

Les résultats d'évaluation relatifs à la qualité de l'encadrement sont pris en compte lors de l'adaptation des enseignements.

Echanges réguliers avec le PER dans les bureaux du PER.

Lors des Amphis de rentrée des échanges avec le PER sur les débouchés qui s'offrent à eux et sur leur plan de carrière.

Le cahier de textes, tenu par les délégués des étudiants, permet à l'administration de suivre le déroulement des enseignements. Les étudiants peuvent solliciter directement le PER et/ou le Chef du département, en vue de résoudre des questions pédagogiques. Ils participent régulièrement à tous les conseils trimestriels du département.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Certes le programme de Licence HC ne prépare à l'insertion professionnelle directe mais permet aux étudiants de préparer et de réussir le Concours de Recrutement des Élèves-Maîtres (CREM) ou de la FASTEF. Ainsi de nombreux étudiants titulaires de la Licence du programme exercent le métier d'enseignant.

D'autres ont embrassé des professions diverses dans l'administration civile, militaire ou paramilitaire, etc.

Une cellule de l'UASZ organise/facilite les rencontres avec le monde du travail et certaines institutions comme l'ENOA (souvent citée lors des échanges mais ne figure pas dans le rapport d'auto-évaluation), la Gendarmerie, la FASTEF, les Eaux et forêts, certaines ONG.

Les étudiants rencontrés se sont montrés satisfaits de leur expérience d'études, ils sont bien impliqués et fort intéressés

La liste des *alumni* (diplômés, emplois occupés) est disponible.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

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

L'UFR dispose de locaux mutualisés : 15 salles de cours presque toutes sont climatisées, équipées de vidéoprojecteurs, tableaux, matériel informatique, 03 chapiteaux (1 avec 500 places ; 2 avec 300 places), 09 bureaux de PER, 12 toilettes pour PER et 12 pour étudiants. Mais le Département d'HC ne dispose que d'un (01) bureau.

Avec la massification (augmentation du nombre d'étudiants orientés en HC), si l'achèvement des bâtiments en cours construction et l'érection de nouveaux les objectifs ne suivent pas, le département d'HC risque d'être confronté à des difficultés

Le budget du département est inclus dans celui de l'UFR. Toutefois le département a commencé, certes de façon timide, à générer des ressources propres : formation payante.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

5. Points forts du programme

- ☞ L'ensemble de la communauté universitaire (PER, PATS, étudiants) est impliqué de façon solidaire dans le développement du département H.C.,
- ☞ Le PER participe aux décisions qui concernent l'enseignement et/ou la recherche, grâce à la tenue d'assemblées de département régulières et une distribution des responsabilités entre les différents enseignants-chercheurs dudit département,
- ☞ Le Conseil de département, tout comme le Conseil d'UFR, se réunissent régulièrement,
- ☞ L'implication globale de la communauté universitaire (PER, PATS et étudiants), dans la marche de l'Institution a permis cette année, à toutes les composantes, **malgré le démarrage tardif des activités d'enseignement et d'apprentissage, de décider de manière consensuelle, de surseoir à leurs vacances universitaires** pour espérer ainsi, se coller définitivement au calendrier académique international,
- ☞ La maquette bien structurée, est conforme aux standards du LMD, elle respecte aussi bien les standards du LMD, que les directives du REESAO,
- ☞ Le Découpage des Unités d'enseignement est cohérent,
- ☞ Des enseignements transversaux en anglais, géographie et en expression écrite ont été introduites en L1 et L2,
- ☞ De même, l'anthropologie des religions et de la sociologie des migrations ont été introduites en en L3,
- ☞ Les enseignants permanents comme vacataires sont très qualifiés, pour assurer la formation de licence,

- ☞ Le cahier de textes, tenu par les délégués des étudiants, permet à l'administration de suivre le déroulement des enseignements.
- ☞ La planification des cours et leur suivi sont sous la responsabilité du responsable du programme de licence, qui rend compte au Conseil de département, présidé par le Chef de département,
- ☞ Le personnel enseignant du département intervient notamment dans,
 - L'élaboration des programmes ;
 - La détermination des contenus des programmes ;
 - Les propositions d'amélioration des programmes existants ;
 - Les jurys de délibération ;
 - L'application du système LMD.
- ☞ Les efforts de L'UFR à l'endroit du PER du département : octroi de subvention de recherche tous les deux ans, accompagnement dans la publication des ouvrages. L'UFR offre à chaque enseignant recruté, un ordinateur une imprimante et des accessoires.
- ☞ Existence d'une bibliothèque centrale universitaire, d'un accès documentaire en ligne et d'une salle de consultation de revues publiées au sein du département,
- ☞ Le Bureau d'accueil et d'accompagnements des étudiants est fonctionnel,
- ☞ Implication des étudiants dans toutes les activités et prise de décision
- ☞ Effort pour un meilleur cadre de vie : espaces verts, de sports, terrain foot, basket.

6. Points faibles du programme

- Absence d'exploitation des rapports annuels d'activités pédagogiques et des résultats issus de l'évaluation, aussi bien des enseignements que des enseignants,
- Non systématisation de l'élaboration de rapports annuels d'exploitation des résultats issus de l'évaluation des enseignements,
- Déficit des effectifs du PER et de PATS,

- Retard dans le reclassement du PATS, programme de formation non systématique, et nombre très faible des femmes
- Nombre trop important de vacataires et contractuels,
- Retards dans la proclamation des résultats du fait des grèves des vacataires
- Perturbations récurrentes des enseignements pour cause de grèves,
- La politique d'insertion des étudiants présente des lacunes,
- Insuffisance de ressources financières pour l'acquisition de matériels pédagogiques, nécessaires pour certaines spécialités : exercice en diatope, en géopolitique, et en archéologie,
- Le nombre de salles de cours mises à la disposition du département est insuffisant,
- Des efforts importants ont été notés concernant la construction de nouvelles salles de cours et de nouveaux amphithéâtres, malheureusement non achevés. Le PER ne dispose que d'un seul bureau pour le PER, le département ne dispose pas de salle pour créer une bibliothèque,
- Il manque des aménagements pour les étudiants en situation de handicap,
- Sécurité : lacunes dans le système de secours, des informations non disponibles pour la sécurité, absence de suivi,
- Manque de visibilité de l'établissement.

7. Appréciations générales

L'offre de formation du Département 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 au niveau national et sous régional.

Sous la direction d'une équipe jeune, forte, ouverte au monde et très au fait des innovations et de la modernité, en matière d'enseignement supérieur, le Département d'H.C. a les moyens de répondre aux besoins actuels en formation de niveau universitaire au Sénégal. En témoignent,

- L'effort d'adaptation constant de l'offre de formation aux besoins du monde socio-économique local et qui est matérialisé par la révision et l'adaptation des

maquettes pédagogiques. Toutefois, il faudra élargir les thématiques et éviter de s'enfermer dans le développement local et sociétal

- L'attention particulière que le département accorde à l'accueil des étudiants et les efforts réels pour faciliter et suivre l'insertion professionnelle de ses diplômés. À l'écoute de ceux-ci, l'équipe réagit aux évaluations des enseignements par ces derniers et accueille leurs représentants, dans ses instances.
- La mise en place d'un dispositif interne d'Assurance qualité à travers la DCIAQ qui a pour objectif, entre autres, l'amélioration continue des résultats et des performances de l'institution.
- Les salles de cours et toilettes qui sont assez bien entretenues.

8. Recommandations à l'établissement

- Il faudra systématiser l'élaboration d'un rapport annuel d'exploitation des résultats issus de l'évaluation des enseignements
- Il faudra anticiper et penser à la massification des années à venir en renforçant les infrastructures et en procédant à un recrutement conséquent de PER et de PATS,
- Un recrutement de PER et de PATS est nécessaire afin de limiter le recours aux vacataires,
- La participation du PATS à des formations ne se fait que de façon conjoncturelle, il faudra y remédier et parallèlement, mettre en place un système d'évaluation fiable du PATS. Il faudra pratiquer une discrimination positive pour le PATS comme pour le PER : les femmes sont très peu représentées,
- Pour mettre fin à la longue attente de la proclamation des résultats définitifs, l'UASZ, dépendant des vacataires, souvent en grève au moment des corrections, doit procéder à la création de postes.
- Pour un climat apaisé, le budget de l'UASZ doit être augmenté pour permettre le paiement à temps des sommes dues et augmenter les infrastructures,
- Bien qu'il y ait des efforts, il faudra renforcer les activités de recherche avec les universités du Sénégal et de la sous-région et développer la coopération en vue de garantir le rayonnement international du département,

- Dans la prise en charge de l'insertion des étudiants, des améliorations sont attendues. Il faudra renforcer les relations avec les structures d'accompagnement, notamment la DCIAQ et le Bureau en charge de l'insertion pour davantage accompagner les étudiants dans l'insertion dans le monde du travail et améliorer davantage, le suivi de cette insertion des diplômés,
- L'établissement doit aider le département à produire chaque année, un rapport d'activités sur les conventions, les stages et l'insertion des étudiants de la licence au sein d'entités comme, la Gendarmerie, l'ENOA, les Métiers du patrimoine, les Eaux et forêts, la FASTEF...,
- Poursuivre la réflexion pour permettre au Département de générer des ressources additionnelles grâce à la fonction de service,
- Le logiciel de partage et de gestion des emplois du temps et des informations décisionnelles doit tenir davantage compte des préoccupations du Département en matière d'affectation de salles de cours,
- Affecter des locaux au département d'HC et une salle pour une bibliothèque
- Une politique d'achèvement et de construction d'infrastructures est une urgence pour l'UASZ
- Certains aménagements doivent être faits (au niveau des salles de cours, salle de consultation, scolarité, etc.) pour permettre l'accessibilité à tous, notamment aux personnes en situation de handicap : largeur des portes, rampes d'accès, éclairage, sanitaires, poignées de portes. Bref, toutes les obligations réglementaires et les prescriptions techniques leur facilitant l'accès à tous les niveaux, doivent être prises en compte
- 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.

L'état du bâti est en général bon mais nécessite d'importants travaux de mise en sécurité.

Il convient d'afficher et/ou mettre les instructions en cas d'incendie, sur dépliant et/ou sur tout autre support d'information ;

Procéder à la vérification régulière des extincteurs ;

- Il faudra assurer plus régulièrement :

Le suivi des mises à jour du site web,
Procéder à la numérisation des Cahiers du CREILHAC,
Rendre la DISI plus visible.

9. Recommandations à l'ANAQ-Sup

❖ L'UFR LASHU et le département H.C. qu'elle abrite, portent une attention particulière à l'accueil des étudiants, de manière à bien les situer par rapport à leurs études. Mais, elle paraît soumise à des pressions pour qu'elle élargisse ses normes d'admission, afin d'accueillir davantage de bacheliers. La maîtrise des effectifs d'étudiants y est donc devenue une nécessité, car l'augmentation des étudiants n'est pas accompagnée d'aucune politique adéquate de recrutement du personnel, PER et PATS ou d'augmentation conséquente de son budget,

❖ Pour soutenir un enseignement et une recherche de qualité à moyen et long terme, les ressources humaines, financières et infrastructurelles du département d'HC doivent être renforcées. L'augmentation du budget de l'UASZ est donc un impératif, ce qui va lui permettre de rééquilibrer ses dépenses et de mieux supporter ses charges ;

❖ Les décalages observés dans le déroulement du calendrier universitaire pour diverses raisons, ont un impact négatif sur les activités d'enseignement-apprentissage, les activités de recherche et de service à la communauté. L'ANAQ-Sup devra fortement appuyer l'UASZ pour que son budget soit revu à la hausse, au regard de sa vocation à dérouler ses programmes, suivant le système LMD. Cette hausse lui permettra de recruter du PER et du PATS, d'acquérir du matériel pour la recherche, d'accroître de façon conséquente ses effectifs, d'agrandir son parc automobile, d'internationaliser ses programmes et de diversifier ses filières et structures de formation à court, moyen et long terme.

10. Proposition de décision

Le département HC satisfait tous les standards du référentiel. **L'équipe des experts propose l'accréditation du programme de formation de la Licence Histoire et Civilisations.**