

Projet Erasmus+
Joint QA for Africa 2023-2026

Référentiel d'évaluation institutionnelle
et
son guide d'accompagnement

Mai 2024

Table des matières

Introduction	4
Contexte	4
Approche méthodologique pour élaborer le référentiel conjoint institutionnel	5
Partie 1 : Référentiel d'évaluation institutionnelle	7
Domaine 1 : Gouvernance et qualité	7
Référence 1.1. Vision, missions et objectifs stratégiques	7
Référence 1.2. Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie	8
Référence 1.3. Gestion des ressources humaines, financières et logistiques	8
Référence 1.4. Systèmes d'information et politique de communication	8
Domaine 2 : Politique de formation	9
Référence 2.1. L'offre de formation et son pilotage	9
Référence 2.2. L'évaluation et la révision des programmes	9
Référence 2.3. Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiants	9
Référence 2.4. La formation doctorale	10
Référence 2.5. Les étudiants : de l'accueil à l'employabilité	10
Domaine 3 : Politique de recherche	11
Référence 3.1. L'organisation et la structuration de la recherche	11
Référence 3.2. La valorisation de la recherche	11
Domaine 4 : Vie à l'université	11
Référence 4.1. Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs	11
Domaine 5 : Ethique et responsabilité sociétale	12
Référence 5.1. Ethique et déontologie	12
Référence 5.2. Responsabilité sociétale	12
Partie 2 : Guide d'accompagnement	13
Domaine 1 : Gouvernance et qualité	13
Référence 1.1. Vision, missions et objectifs stratégiques	13
Référence 1.2. Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie	15
Référence 1.3. Gestion des ressources humaines, financières et logistiques	19
Référence 1.4. Systèmes d'information et politique de communication	23
Domaine 2 : Politique de formation	25
Référence 2.1. L'offre de formation et son pilotage	25
Référence 2.2. L'évaluation et la révision des programmes	29
Référence 2.3. Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiants	31
Référence 2.4. La formation doctorale	33

Référence 2.5. Les étudiants : de l'accueil à l'employabilité	34
Domaine 3 : Politique de recherche	38
Référence 3.1. L'organisation, la structuration de la recherche	38
Référence 3.2. La valorisation de la recherche	40
Domaine 4 : Vie à l'université.....	42
Référence 4.1. Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs.....	42
Domaine 5 : Ethique et responsabilité sociétale.....	44
Référence 5.1. Ethique et déontologie.....	44
Référence 5.2. Responsabilité sociétale.....	46
Annexes	48

Introduction

Contexte

L'éducation, notamment l'enseignement supérieur et la recherche, joue un rôle essentiel dans le développement économique et social des nations, comme l'illustrent plusieurs études récentes de l'UNESCO¹. Le rapport *"Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education"* de 2021 souligne que l'éducation est un bien public crucial pour façonner des avenir justes et durables, en mettant en avant la nécessité de l'assurance qualité pour adapter les systèmes éducatifs aux besoins évolutifs de la société.

En Afrique francophone, malgré les multiples réformes structurelles entreprises, le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche reste confronté à divers défis tels que la massification des effectifs, l'émergence du secteur privé avec un soutien limité des gouvernements et des partenaires internationaux, la montée en puissance de l'enseignement transfrontalier, la compétitivité du système dans un contexte de mondialisation croissante, les crises sanitaires et environnementales.

Pour relever ces défis, plusieurs initiatives ont été prises à différents niveaux, notamment à l'échelle continentale avec l'initiative pour l'Harmonisation de l'Assurance Qualité et l'Accréditation de l'Enseignement Supérieur en Afrique (HAQAA), promue par l'Union Africaine. Au niveau régional francophone, des institutions telles que le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES) mettent en œuvre des plans stratégiques visant à promouvoir une culture qualité dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche.

Cependant, malgré ces efforts, des faiblesses persistent, notamment en termes de cohérence entre les stratégies nationales et régionales, ainsi que dans l'implication de toutes les parties prenantes. Cela souligne la nécessité urgente de finaliser le processus d'harmonisation des pratiques, en particulier à travers le cadre régional d'assurance qualité promu par le CAMES en Afrique francophone.

Dans ce contexte, le projet *Joint QA Africa* émerge comme une réponse concrète à ces défis. En collaborant avec les autorités nationales et les institutions d'enseignement supérieur, ce projet vise à construire un modèle de collaboration en matière d'évaluation et d'accréditation, basé sur une approche conjointe et complémentaire à l'échelle nationale, régionale et continentale.

Les pays pilotes du projet, à savoir le Burkina Faso, le Cameroun et la Côte d'Ivoire, partagent des défis similaires en matière d'assurance qualité dans le domaine de l'enseignement supérieur. Ainsi, ce projet revêt un double intérêt, celui de concourir à l'opérationnalisation de la Directive régionale sur l'assurance qualité et l'accréditation, adoptée par le Conseil des ministres du CAMES en 2022, et celui de s'inscrire plus largement dans des dynamiques actuelles de transformation de l'enseignement supérieur en Afrique à travers le déploiement du Cadre panafricain d'assurance qualité (PAQAF), tout en renforçant les mécanismes régionaux d'assurance qualité portés par le CAMES.

En mettant l'accent sur la collaboration et l'articulation des systèmes d'assurance qualité, ce projet ambitionne d'améliorer la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur en Afrique francophone, tout en favorisant la reconnaissance mutuelle des qualifications et en contribuant à une croissance durable et à la création d'emplois.

¹ <https://www.unesco.org/en/articles/higher-education-paving-way-sustainable-development-global-perspective>

À travers des processus d'évaluation/accréditation conjointe impliquant plusieurs « agences », le projet vise à créer des mécanismes d'assurance qualité durables et efficaces, tout en optimisant les ressources et en renforçant l'engagement des universités partenaires.

Depuis le lancement du projet Joint QA à Abidjan en Côte d'Ivoire, les 21 et 22 juin 2023, sa mise en œuvre se traduit, entre autres, par la réalisation (i) d'une étude comparative de processus conjoints d'évaluation et d'accréditation dans le monde – cartographie, (ii) d'un référentiel institutionnel harmonisé.

L'élaboration du référentiel institutionnel a fait appel à un modus operandi strict, qui a consisté à comparer, analyser et harmoniser les standards et référentiels existants aux niveaux national, régional (Afrique francophone) et continental africain.

En somme, le projet *Joint QA Africa* représente une étape significative vers l'harmonisation de l'enseignement supérieur en Afrique francophone, en alignant les efforts nationaux et régionaux sur les objectifs continentaux en matière d'assurance qualité et d'accréditation.

Approche méthodologique pour élaborer le référentiel conjoint institutionnel

Dans le cadre du projet *Joint QA Africa*, visant à établir un modèle de collaboration en matière d'évaluation et d'accréditation dans les pays pilotes (Burkina Faso², Cameroun et Côte d'Ivoire³), une méthodologie rigoureuse a été adoptée. Cette méthodologie vise à comparer, analyser et harmoniser les standards et référentiels existants au niveau national, régional (Afrique francophone) et continental africain, tout en tenant compte des spécificités des systèmes éducatifs respectifs. Cette méthodologie s'est faite en trois étapes majeures.

1. Collecte des Référentiels d'Évaluation

Dans cette première phase, les référentiels d'évaluation disponibles dans les pays pilotes ainsi que ceux élaborés par le CAMES⁴ ont été recueillis et examinés.

2. Analyse des Référentiels Institutionnels

Cette étape s'est déroulée en quatre phases distinctes :

- a. **Comparaison et Convergence des Référentiels Pays et CAMES** : les référentiels nationaux ont été comparés avec les standards établis par le CAMES afin d'identifier les convergences et les divergences.
- b. **Comparaison des Référentiels Pays/CAMES aux ASG-QA**⁵ : les référentiels nationaux et ceux du CAMES ont été comparés aux Standards Africains et Guidelines pour l'Assurance Qualité (ASG-QA).
- c. **Élaboration d'un Référentiel Conjoint d'Évaluation** : en s'appuyant sur les résultats de la comparaison et de la convergence, un référentiel d'évaluation conjoint a été élaboré, prenant en compte les spécificités des différents contextes nationaux.
- d. **Vérification de la Conformité avec le Cycle d'Amélioration Continue (PDCA)** : le référentiel obtenu a été évalué pour garantir sa cohérence avec le processus de

² Burkina Faso - Référentiel d'évaluation institutionnelle : https://drive.google.com/file/d/1rU-Dog_qB1fG48mQ8rR3waSWsbjoGYwR/view?usp=drive_link

³ Côte d'Ivoire - Référentiel d'évaluation institutionnelle : https://drive.google.com/file/d/1vSAywo053hqzxo0nOtiLq1gUAWf58ZFO/view?usp=drive_link

⁴ CAMES - Référentiel d'évaluation institutionnelle : https://drive.google.com/file/d/1UWKTkaNyyt96xevjqKoFTROk3jZPWE9Z/view?usp=drive_link

⁵ ASG-QA : https://drive.google.com/file/d/162GjwxVCKJY7ynuTU7RkMy-Tl-4OLCc/view?usp=drive_link

Planification, de Mise en Œuvre, de Contrôle et d'Action Corrective (PDCA), assurant ainsi son adaptabilité et sa pertinence dans un contexte d'amélioration continue.

3. Validation et Consultation

Le projet de référentiel conjoint, issu des travaux de groupe, a été présenté au Comité de Pilotage du projet pour validation. Par la suite, il a été soumis à une large consultation auprès des parties prenantes, y compris des associations, réseaux et agences d'assurance qualité, ainsi que des universités. Les commentaires reçus ont été soigneusement examinés et intégrés dans le processus de finalisation du référentiel.

Le référentiel présenté dans ce document est le fruit de toutes ces étapes de validation et de consultation, garantissant ainsi leur légitimité et leur pertinence dans le contexte de l'Assurance Qualité dans l'enseignement supérieur en Afrique.

Partie 1 : Référentiel d'évaluation institutionnelle

Ce référentiel comporte cinq (05) domaines qui couvrent chacun plusieurs références, elles-mêmes déclinées en lignes directrices.

Domaines		Références		Lignes directrices
1	Gouvernance et qualité	1.1	Vision, missions et objectifs stratégiques	4
		1.2	Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie	5
		1.3	Gestion des ressources humaines, financières et logistiques	4
		1.4	Systèmes d'information et politique de communication	2
2	Politique de formation	2.1	L'offre de formation et son pilotage	6
		2.2	L'évaluation et la révision des programmes	2
		2.3	Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiants	3
		2.4	La formation doctorale	2
		2.5	Les étudiants : de l'accueil à l'employabilité	5
3	Politique de recherche	3.1	L'organisation et la structuration de la recherche	4
		3.2	La valorisation de la recherche	3
4	Vie à l'université	4.1	Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs	3
5	Ethique et responsabilité sociétale	5.1	Ethique et déontologie	3
		5.2	Responsabilité sociétale	2
5		14		48

Domaine 1 : Gouvernance et qualité

Référence 1.1. Vision, missions et objectifs stratégiques

L'institution développe et rend publics une vision et un énoncé de mission qui reflètent son engagement en faveur de l'amélioration continue de la qualité, des objectifs stratégiques, ainsi qu'une politique qualité et des procédures associées en phase avec sa vision et son énoncé de mission. Cette vision positionne l'institution dans son contexte local, national, régional et international.

Lignes directrices :

- L'institution a une vision et des missions explicitement définies et rendues publiques.
- L'institution dispose d'un plan de développement stratégique, opérationnalisé en objectifs réalisables.

- iii. L'institution développe une politique qualité et des procédures associées, bien définies et partagées.
- iv. L'institution a une stratégie d'ouverture et de partenariat local, national, régional et international (y compris les aspects liés à la mobilité).

Référence 1.2. Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie

L'institution dispose de structures de gouvernance et de gestion clairement énoncées qui font usage de sa marge d'autonomie tout en respectant son mandat légal. Elle promeut une gouvernance et une gestion participatives, saines et éthiques et son organisation est adaptée à l'accomplissement de ses missions, y compris des pratiques d'assurance qualité robustes soutenant la réalisation de sa mission et de son mandat légal.

Lignes directrices :

- i. L'institution dispose de statuts cohérents.
- ii. L'organisation interne permet un pilotage participatif et efficace de l'institution.
- iii. L'institution fait usage de sa marge d'autonomie, notamment en l'explicitant dans son plan stratégique.
- iv. L'organisation de l'institution et son système qualité sont adaptés à l'accomplissement de ses missions.
- v. L'ensemble des services contribue à la mise en œuvre du plan de développement stratégique.

Référence 1.3. Gestion des ressources humaines, financières et logistiques

L'institution dispose de politiques de ressources humaines inclusives qui garantissent le recrutement et la rétention d'un nombre adéquat de membres du personnel qualifiés et compétents afin de réaliser sa mission et d'exécuter son mandat légal. L'institution dispose de ressources financières adéquates et d'une gestion financière prudente qui sont alignées avec sa mission, ses objectifs et son mandat d'assurer des services de qualité. L'institution dispose d'infrastructures et de ressources adéquates et appropriées pour soutenir l'enseignement, l'apprentissage et les activités de recherche.

Lignes directrices :

- i. L'institution dispose de politiques de recrutement inclusives et de développement de son personnel.
- ii. L'institution dispose d'une politique et de procédures de planification financière.
- iii. L'institution dispose de fonctions logistiques adaptées à sa spécificité.
- iv. L'institution organise et gère efficacement son patrimoine (mobilier, immobilier et roulant).

Référence 1.4. Systèmes d'information et politique de communication

L'institution veille à collecter, analyser et utiliser des informations pertinentes pour la gestion efficace de ses programmes d'études et de ses autres activités. L'institution publie des informations sur ses activités, y compris ses programmes, de manière claire, précise et objective, et s'assure que ces informations sont à jour et accessibles. L'institution veille à ce que la promotion de ses programmes soit effectuée

de façon juste et éthique suivant de bonnes pratiques et dans le respect de toute la législation en vigueur.

Lignes directrices :

- i. L'institution développe et met en œuvre une stratégie efficace de systèmes d'information.
- ii. L'institution développe une politique de communication cohérente et en phase avec son positionnement stratégique.

Domaine 2 : Politique de formation

Référence 2.1. L'offre de formation et son pilotage

L'institution dispose de structures de pilotage efficaces pour ses programmes de formation et propose une offre éducative en adéquation avec ses missions, son plan stratégique et son environnement local, national et international. Les programmes de formation sont adaptés aux ressources institutionnelles et respectent les exigences du système LMD, en adoptant une approche centrée sur l'étudiant.

Lignes directrices :

- i. L'institution propose une offre de formation en cohérence avec ses missions, son plan stratégique, ses ressources et son environnement (politique, scientifique, national, régional, international).
- ii. L'institution favorise la collaboration avec le monde socio-professionnel pour s'assurer de la pertinence de ses formations et favoriser l'insertion professionnelle de ses diplômés.
- iii. L'institution dispose de structures/mécanismes de pilotage efficaces des programmes de formation (élaboration de nouveaux programmes, révision de programmes, coordination pédagogique, etc.). Les programmes de formation adoptent une approche centrée sur l'étudiant, en faisant appel à des méthodes pédagogiques adaptées et innovantes.
- iv. L'institution propose des modes de formation variés (FOAD, FAD, en bimodal, ...).
- v. L'institution assure des formations diplômantes et/ou certifiantes pour des publics des milieux socioprofessionnels.

Référence 2.2. L'évaluation et la révision des programmes

L'institution met en place des mécanismes d'évaluation régulière de ses programmes de formation afin d'assurer leur pertinence et leur qualité. Elle garantit également un renforcement périodique des capacités pédagogiques de son personnel enseignant, favorisant ainsi l'amélioration continue des pratiques éducatives et la qualité de l'enseignement dispensé.

Lignes directrices :

- i. L'institution évalue régulièrement ses programmes de formation en tenant compte des besoins du marché et des évolutions de la société.
- ii. L'institution renforce les capacités pédagogiques de son personnel enseignant, tout en créant un environnement propice à leur développement continu.

Référence 2.3. Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiants

L'institution met en œuvre une politique /des mécanismes, voire des procédures de validation des apprentissages tout au long des parcours de formation, incluant les

stages, garantissant que les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage. Les évaluations sont menées de manière objective, équitable et fiable, et leurs résultats sont communiqués de manière transparente aux étudiants.

Lignes directrices :

- i. L'institution a une politique/des procédures de validation des apprentissages (y compris les stages) tout au long des parcours de formation.
- ii. Les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage.
- iii. Les évaluations sont objectives, équitables, fiables et communiquées.

Référence 2.4. La formation doctorale

L'institution met en place une stratégie de formation doctorale pertinente et bien définie, soutenue par des ressources adéquates pour l'encadrement des thèses de doctorat. Cette stratégie vise à garantir la qualité et la pertinence des recherches doctorales, tout en assurant un soutien approprié aux doctorants à travers des encadrements qualifiés et des ressources suffisantes.

Lignes directrices :

- i. L'institution élabore une stratégie de formation doctorale pertinente en mettant en place des programmes de doctorat qui répondent aux besoins actuels du marché du travail et aux avancées scientifiques. Cela inclut la création de parcours académiques adaptés, le développement de compétences de recherche pointues, la mise à disposition de ressources et d'infrastructures de qualité pour les doctorants, et l'établissement de partenariats avec d'autres universités, entreprises et organismes de recherche.
- ii. L'institution veille également à fournir un encadrement efficace, des opportunités de financement et un soutien professionnel pour assurer le succès et l'insertion des doctorants dans leur future carrière.

Référence 2.5. Les étudiants : de l'accueil à l'employabilité

L'institution met en place une stratégie globale pour l'accompagnement et le soutien des étudiants, incluant l'accueil, l'orientation, le conseil, et des services adaptés aux besoins spécifiques tels que ceux des étudiants handicapés ou des sportifs de haut niveau. Elle facilite l'accès à la documentation pertinente et propose des services de soutien pédagogique aux étudiants pour favoriser leur réussite académique. De plus, elle encourage activement la participation des étudiants à la vie institutionnelle et développe des dispositifs de suivi de leur insertion professionnelle, ainsi qu'une stratégie visant à accroître leur employabilité après l'obtention du diplôme.

Lignes directrices :

- i. L'institution développe une stratégie d'accompagnement spécifique de ses étudiants (étudiants handicapés, sportifs de haut niveau...).
- ii. L'institution facilite l'accès à la documentation pertinente, par exemple en maintenant des bibliothèques bien équipées, offrant un accès numérique à des bases de données et e-books, utilisant des services de prêt interbibliothèques, fournissant des portails d'accès centralisés, organisant des ateliers et formations.
- iii. L'institution propose aux étudiants des services de soutien pédagogique visant à faciliter leur réussite.

- iv. L'institution favorise la participation des étudiants à la gestion institutionnelle, afin de les doter des compétences valorisées par le monde professionnel.
- v. L'institution développe un dispositif de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés.

Domaine 3 : Politique de recherche

Référence 3.1. L'organisation et la structuration de la recherche

L'institution établit des structures et mécanismes efficaces pour piloter et mettre en œuvre sa recherche, en alignant ses priorités avec les objectifs nationaux et internationaux de développement. Elle encourage activement la recherche et l'innovation, favorisant la collaboration interdisciplinaire et l'émergence de nouvelles idées. De plus, elle assure la mise en œuvre de ses priorités de recherche et organise des évaluations internes pour évaluer la qualité et l'impact de sa recherche.

Lignes directrices :

- i. L'institution a des structures de pilotage et de mise en œuvre de sa recherche.
- ii. L'institution stimule la recherche et l'innovation en y créant un écosystème favorable, et définit ses priorités de recherche en lien avec les objectifs nationaux et internationaux de développement.
- iii. L'institution favorise la recherche interdisciplinaire et l'innovation.
- iv. L'institution évalue en interne sa recherche pour analyser sa qualité, sa pertinence et son impact, en vue d'améliorer ses performances dans ce domaine.

Référence 3.2. La valorisation de la recherche

En phase avec sa stratégie, l'institution met en place une politique intégrée pour la communication et la diffusion de sa production scientifique, ainsi qu'une politique de valorisation et de transfert des résultats de la recherche.

Lignes directrices :

- i. L'institution met en œuvre une stratégie de communication et de diffusion de sa production scientifique, pour accroître la visibilité de ses recherches et maximiser leur impact.
- ii. L'institution déploie une stratégie de valorisation et de transfert des résultats de la recherche, en créant un cadre de dialogue avec le secteur productif, les autorités publiques, les partenaires sociaux et la société civile.
- iii. L'institution encourage la création et l'incubation d'entreprises basées sur les résultats de la recherche, favorisant ainsi le transfert de connaissances et la valorisation économique des résultats de la recherche.

Domaine 4 : Vie à l'université

Référence 4.1. Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs

En phase avec sa stratégie, l'institution met en place une politique complète pour le développement des activités culturelles, artistiques et sportives, offrant ainsi un environnement épanouissant pour ses membres. En outre, elle aborde de manière adéquate les questions de santé de ses membres et gère de manière efficace les aspects de santé et sécurité au travail, garantissant ainsi un environnement de travail sûr et sain pour tous.

Lignes directrices :

- i. L'institution a mis en place une stratégie de développement des activités culturelles, artistiques et sportives, en proposant un éventail de programmes et d'événements destinés à promouvoir la créativité, le bien-être physique et l'engagement communautaire parmi les étudiants et le personnel.
- ii. L'institution assure la disponibilité de services sociaux (restauration, hébergement, transport, santé) à l'attention des étudiants et des personnels.
- iii. L'institution garantit un environnement de travail sûr et sain, en élaborant des protocoles, formant les membres de la communauté, évaluant régulièrement les risques, assurant l'ergonomie des postes de travail, et promouvant une culture de sécurité.

Domaine 5 : Ethique et responsabilité sociétale

Référence 5.1. Ethique et déontologie

L'institution intègre activement les principes et les règles d'éthique et de déontologie dans toutes ses activités et assure le respect de ces normes par l'ensemble de ses membres. De plus, elle applique rigoureusement les principes de l'égalité des chances, garantissant un accès équitable aux opportunités éducatives et professionnelles pour tous ses étudiants et personnels, indépendamment de leur origine, de leur identité ou de leurs caractéristiques personnelles.

Lignes directrices :

- i. L'institution veille au respect des principes et règles d'éthique et de déontologie.
- ii. L'institution applique les principes de l'égalité des chances.
- iii. L'institution met en place des mécanismes efficaces pour prévenir et résoudre les conflits, assurant ainsi un environnement harmonieux et respectueux au sein de l'institution.

Référence 5.2. Responsabilité sociétale

L'institution favorise et soutient activement les activités citoyennes, les échanges et les débats sociétaux au sein de sa communauté, démontrant ainsi son engagement envers la citoyenneté active et la démocratie participative. De plus, elle intègre la dimension environnementale et promeut le développement durable à travers ses installations, équipements et pratiques, contribuant ainsi à la préservation de l'environnement et à la création d'un avenir plus durable.

Lignes directrices :

- i. L'institution encourage activement la participation citoyenne et le débat sur des questions sociétales en organisant des événements, des forums et des ateliers où étudiants et personnel peuvent discuter, partager leurs opinions et contribuer à résoudre les problèmes sociaux, renforçant ainsi leur conscience civique et leur engagement envers la société.
- ii. Les infrastructures et les pratiques de l'institution intègrent des principes de développement durable, en utilisant des matériaux écologiques, des technologies économes en énergie, en réduisant les déchets, en recyclant et en promouvant activement la conservation des ressources et l'éducation environnementale.

Partie 2 : Guide d'accompagnement

Domaine 1 : Gouvernance et qualité

Référence 1.1. Vision, missions et objectifs stratégiques

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution développe et rend publics une vision et un énoncé de mission qui reflètent son engagement en faveur de l'amélioration continue de la qualité, des objectifs stratégiques, ainsi qu'une politique qualité et des procédures associées en phase avec sa vision et son énoncé de mission. Cette vision positionne l'institution dans son contexte local, national, régional et international.	<i>De quelle façon le système d'assurance qualité est-il pris en charge dans la gouvernance et la gestion institutionnelle ?</i> <i>Dans quelle mesure la culture qualité est-elle intégrée à la gestion institutionnelle en vue d'atteindre collectivement la qualité et d'en témoigner ?</i>
i. L'institution a une vision et des missions explicitement définies et rendues publiques	<u>Comment la vision et l'énoncé de mission ont-ils été élaborés ? Comment reflètent-ils l'engagement de l'institution envers l'amélioration continue ?</u> • Politique qualité et engagement de la présidence rédigés, affichés et communiqués à l'ensemble des parties prenantes de l'institution
ii. L'institution dispose d'un plan de développement stratégique, opérationnalisé en objectifs réalisables	<u>Comment le plan de développement stratégique de l'institution a-t-il été élaboré ? Comment est-il opérationnalisé ? Comment évalue-t-on la réalisation des objectifs ? etc.</u> • Plan stratégique de l'institution avec méthode de développement et de déploiement <u>Le plan de développement de l'institution a-t-il été largement discuté, notamment dans les conseils et dans les composantes ?</u> • Existence de PV de séances de travail ou des traces écrites attestant que le plan de développement de l'institution a fait l'objet de débats riches et francs.

	<u>Le plan de développement intègre-t-il des perspectives à moyen terme et définit-il des objectifs assortis d'un dispositif de suivi et de mesure des résultats attendus ?</u> • Existence d'un plan d'action et d'un plan de suivi des activités programmées
iii. L'institution développe une politique qualité et des procédures associées, bien définies et partagées	<u>Comment la politique qualité de l'institution est-elle définie ? Quelles en sont les composantes et le mode de fonctionnement ?</u> <u>Comment la politique qualité de l'institution contribue-t-elle à ses vision et missions ?</u> <u>Cette politique est-elle évaluée et révisée ? Par qui ? Comment ?</u> <u>Dans quelle mesure les interactions entre les mécanismes d'assurance qualité favorisent-ils une gestion dynamique et intégrée de la qualité au sein de l'institution ?</u> <u>Quels moyens sont mis en œuvre par l'institution pour assurer la pérennité des mécanismes d'assurance qualité notamment dans un contexte de mobilité de personnel ?</u> • Document de la politique qualité • Existence formelle d'une cellule d'assurance qualité (décision ministérielle ou interne) • Allocation budgétaire à la cellule d'AQ • Les évaluations internes sont planifiées, mises en œuvre et tenues à jour • Le périmètre, les référentiels d'évaluation interne, les domaines et les champs d'évaluation sont définis au préalable
iv. L'institution a une stratégie d'ouverture et de partenariat local, national, régional et international (y compris les aspects liés à la mobilité)	<u>Comment se traduit la stratégie d'ouverture et de partenariat dans les activités de l'institution ?</u> • Politiques et plans relatifs à la nature de la relation avec la collectivité <u>Comment l'institution organise-t-elle ses relations avec d'autres organismes divers tels que les communautés, les individus et d'autres institutions dans un cadre institutionnel qui favorise l'échange de connaissances scientifiques, humanitaires et autres ?</u> • Soutien financier et physique pour répondre aux besoins de développement de la communauté locale. <u>L'institution inclut-elle une représentation des membres de la communauté dans ses conseils de gouvernance au sein des groupes de décision ?</u> • Sélection et représentation de la communauté locale dans les conseils et comités de gouvernance

	<i>L'institution est-elle engagée dans les programmes internationaux ?</i> • Existence de conventions de partenariat entre l'institution et des programmes internationaux • Existence de rapports annuels d'activités relatifs à ces conventions <i>L'institution a-t-elle mis en place un dispositif d'aide à la mobilité des étudiants, des doctorants, des enseignants et des personnels ?</i> • Existence d'un service de coopération internationale au sein de l'institution • Existence de rapports annuels d'activités du service de la coopération
--	--

Référence 1.2. Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie

Référence et lignes directrices	Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution dispose de structures de gouvernance et de gestion clairement énoncées qui font usage de sa marge d'autonomie tout en respectant son mandat légal. Il promeut une gouvernance et une gestion participatives, saines et éthiques et son organisation est adaptée à l'accomplissement de ses missions, y compris des pratiques AQ robustes soutenant la réalisation de sa mission et de son mandat légal.	<i>Comment les structures de gouvernance et de gestion de l'institution sont-elles définies et communiquées aux parties prenantes ?</i> <i>Quels mécanismes l'institution a-t-elle mis en place pour promouvoir une gouvernance participative et inclusive ?</i> <i>De quelle manière les pratiques d'assurance qualité (AQ) sont-elles intégrées dans la structure de gouvernance et de gestion pour soutenir la réalisation de la mission et du mandat légal de l'institution ?</i>
i. L'institution dispose de statuts cohérents	<i>L'institution dispose-t-elle d'un statut et d'un règlement intérieur ?</i>

	• Existence d'un statut et d'un règlement intérieur approuvé par le Conseil d'Administration ou Conseil d'université <i><u>Les structures de formation et de recherche et services communs disposent-ils de statuts et de règlements intérieurs adaptés à la mise en œuvre de la politique de l'institution ?</u></i> • Existence de statuts et de règlements intérieurs pour chaque structure de formation, de recherche et services communs <i><u>L'institution s'interroge-t-elle régulièrement sur l'adéquation de ses statuts à son développement ?</u></i> • Existence d'un document qui institue la révision périodique des textes • Existence de nouveaux statuts validés <i><u>A quoi ressemblent les structures de gouvernance et de gestion de l'institution ? Sont-elles alignées sur les normes nationales et réglementaires ?</u></i> • Se référer à l'organigramme de l'institution • Se référer aux statuts de l'institution <i><u>Les organes concernés ont-ils des mandats, des fonctions et des responsabilités clairement définis ?</u></i> • Autorités et responsabilités documentées et communiquées (fiches de poste, fiches de fonction, contrat de travail, etc.)
ii. L'organisation interne permet un pilotage participatif et efficace de l'institution	<i><u>Le Président/Recteur/Directeur est-il désigné conformément aux dispositions en vigueur ?</u></i> • Existence d'un document validé nommant l'administrateur de l'institution <i><u>Le Président/Recteur/Directeur exerce-t-il effectivement le pouvoir de gestion ? Prépare-t-il et présente-t-il le budget ?</u></i> • Existence d'un texte spécifiant que l'administrateur est l'ordonnateur de l'institution • Existence d'un document de budget validé par la conférence budgétaire • Existence d'un PV qui mentionne la notification du budget au Conseil d'université/Conseil d'Administration et aux composantes de l'institution

	<u>Le Président/Recteur/Directeur arrête-t-il la composition des différentes commissions/comités/cellules spécialisés (pédagogique, scientifique, disciplinaire, prospective, etc.) ?</u> • Existence de décisions internes relativement à la création des différentes commissions et qui fixent leurs modalités de fonctionnement <u>Le Président/Recteur/Directeur propose-t-il la nomination des différents chefs de services centraux ? Les Chefs de service centraux ont-ils des missions clairement définies et les moyens de les mener à bien ?</u> • Existence d'un texte/arrêté autorisant la nomination des différents chefs de service • Existence d'un texte fixant les attributions et missions des services centraux <u>Le Secrétaire Général exerce-t-il effectivement la responsabilité de l'administration sous l'autorité du Président/Recteur/Directeur ?</u> • Existence d'un texte spécifiant les attributions du Secrétaire Général <u>Les conseils sont-ils réunis périodiquement et sont-ils le lieu de débats d'orientation ? Les décisions des conseils sont-elles effectivement arrêtées, appliquées et suivies ? Les dossiers soumis aux conseils sont-ils de bonne qualité et sont-ils diffusés préalablement à temps aux membres ?</u> • Existence de PV qui reflètent les débats sur l'ordre du jour et qui arrêtent les diligences • Existence de rapports d'activités qui rendent compte de l'application de ces décisions • Existence d'un outil de transmission (cahier, messagerie web) ou liste de diffusion de ces documents aux différents membres <u>Dans quelle mesure les étudiants et d'autres parties prenantes sont-ils impliqués dans les instances de l'institution ?</u> • Composition et revue des organes ; intégration des étudiants comme membres permanents ou comme invités • Durée du mandat des étudiants • Processus de sélection des étudiants (nomination ou élection)
--	---

iii. L'institution fait usage de sa marge d'autonomie, notamment en l'explicitant dans son plan stratégique	<u><i>L'institution est-elle autonome dans l'élaboration de l'offre de formation ?</i></u> • L'institution adapte le planning (horaire, examens, etc.) en fonction de son environnement et de ses propres contraintes • Les enseignants font usage de la marge de latitudes pédagogiques en expérimentant des approches et modèles pédagogiques <u><i>L'institution est-elle autonome dans la gestion des ressources humaines ?</i></u> • L'institution définit les critères de recrutement, de promotion et de mutation du personnel (pédagogique et administratif) en fonction de ses propres besoins • L'institution définit le domaine de spécialité des postes qui lui sont alloués <u><i>L'institution est-elle autonome dans la gestion financière (budgétaire) ?</i></u> • L'institution crée les postes budgétaires dont elle a besoin • L'institution répartit son budget (d'investissement et de fonctionnement) en fonction de ses besoins. • L'institution lance l'appel d'offre et supervise les marchés publics la concernant • L'institution s'organise pour trouver d'autres sources de financement (autres que le budget de l'état) • Des contrats sont financés dans le cadre des accords de partenariat <u><i>L'institution a-t-elle créé des instances en plus de celles qui existaient ? A-t-elle mis en place un ou des dispositif(s) d'observation et d'évaluation interne ?</i></u> • Existence de décisions internes prises par le Président/Recteur/Directeur et qui créent ces instances additionnelles • Existence d'un ou plusieurs observatoire(s) et d'une cellule interne d'évaluation institutionnelle <u><i>L'institution a-t-elle recours à des consultants extérieurs pour l'aider dans ses diagnostics ?</i></u> • Existence d'un fichier étoffé des personnes ressources agissant comme consultants extérieurs • Existence d'un contrat type relatif à l'engagement du consultant en charge de l'évaluation externe
iv. L'organisation de l'institution et son système qualité sont adaptés à l'accomplissement de ses missions	<u><i>La structure organisationnelle est-elle clairement définie ? Les organes sont-ils clairement définis et adaptés aux missions de l'institution ?</i></u> • Existence d'un organigramme fonctionnel et à jour

	• Existence d'un document décrivant clairement les missions de chaque organe de l'institution • Existence de documents attestant de la politique de management interne
v. L'ensemble des services contribue à la mise en œuvre du plan de développement stratégique	<i>Les services établissent-ils des programmes d'activité liés au plan de développement de l'établissement ? Est-ce qu'ils font des rapports annuels d'activité devant l'instance compétente ? Est-ce que les responsables de service participent aux instances de décision de l'institution ?</i> • Existence, pour chaque service d'un planning annuel des activités • Existence d'un rapport annuel d'activité au niveau central concernant les services • Existence d'un rapport d'activité au niveau de chaque service • Chaque rapport d'activité rend compte de l'état d'exécution des actions prévues dans le plan de développement • Existence de procédures formalisées relatives à la participation des responsables des services à la prise de décision dans l'institution

Référence 1.3. Gestion des ressources humaines, financières et logistiques

Référence et lignes directrices	<i>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</i> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution dispose de politiques de ressources humaines inclusives qui garantissent le recrutement et la rétention d'un nombre adéquat de membres du personnel qualifiés et compétents afin de réaliser sa mission et d'exécuter son mandat légal. L'institution dispose de ressources financières adéquates et d'une gestion financière prudente qui sont alignées avec sa mission, ses objectifs et son mandat d'assurer des services de qualité. L'institution dispose d'infrastructures et de ressources adéquates et appropriées pour	<i>Comment l'institution s'est-elle dotée de politiques de gestion des ressources humaines, financières et logistiques ? Comment évalue-t-elle ces politiques et les améliore-t-elle ?</i>

soutenir l'enseignement, l'apprentissage et les activités de recherche.	
i. L'institution dispose de politiques de recrutement et de développement de son personnel. Elles sont inclusives et visent à la rétention des personnes qualifiées	<u>Que signifie une politique de recrutement et de développement inclusive pour l'institution ? Comment cela se traduit en pratique ? Quels mécanismes et quelles procédures sont mis en place ? Cela fonctionne-t-il ?</u> <u>Comment l'institution démontre-t-elle que son personnel (académique, administratif et de soutien/technique) possède les qualifications, l'expérience et les compétences requises pour soutenir la réalisation de sa mission et de ses objectifs ?</u> <u>Quels sont les systèmes en place pour gérer le recrutement, la nomination, la tenue des dossiers (effectifs à plein temps et à temps partiel, qualifications du personnel, taux de rotation du personnel, etc.), l'équité en matière d'emploi, la rémunération et les avantages sociaux ?</u> <u>Quels sont les taux/ratios de rotation du personnel et quelles sont les raisons du statu quo ?</u> <u>Quelle est la planification/stratégie de succession mise en place par l'institution pour s'assurer qu'il continue à fonctionner sans heurts ou sans interruption après le départ du personnel occupant des postes clés ?</u> • Existence d'un service de gestion des emplois et des carrières • Politique de promotion du personnel. • Politique d'évaluation du personnel. • Politique et plan de formation et de développement • Rapports d'activités de développement du personnel ; enregistrements des progrès réalisés en matière de développement du personnel/de possibilités d'avancement de carrière • Rapports d'enquête sur la satisfaction du personnel et les promotions • Discussions sur le maintien du personnel et les rotations rapportées dans les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration • Les possibilités de formation et de développement et la sélection des bénéficiaires • Tout benchmark concernant le ratio professeurs-étudiants à plein temps et le ratio personnel-professeur à plein temps

ii. L'institution dispose d'une politique et de procédures de planification financière	<u>Comment l'institution s'assure-t-elle que ses ressources sont gérées de manière prudente sur la base d'une planification financière saine et de budgets clairement établis pour toutes les activités qu'elle entreprend, en conformité avec sa vision, sa mission et ses objectifs ?</u> • La préparation du budget fait l'objet d'une procédure codifiée • L'institution a une politique de contrôle de gestion • Manuel de procédures financières et comptable <u>Les plans établis intègrent-ils des stratégies potentielles de gestion des risques ?</u> • Stratégies de gestion des risques et de la dette • Politiques et procédures en matière d'allocation financière • Politiques et procédures de préparation du budget • Politiques et procédures relatives aux revenus et aux dépenses (et aux investissements, le cas échéant) • Allocation de budgets/fonds pour les programmes de recherche • Allocation budgétaire aux plans d'amélioration découlant des évaluations du programme. <u>L'institution peut-elle fournir la preuve d'une gestion financière responsable et transparente qui suit les procédures financières établies ?</u> • Rapports d'audit financier externe • Comité d'audit et des risques • Existence d'un dispositif de contrôle interne • Rapports d'audit interne (devraient inclure les questions financières)
iii. L'institution dispose de fonctions logistiques adaptées à sa spécificité	<u>L'institution s'est-elle dotée d'un service des marchés adapté à ses besoins ?</u> • Existence d'un service des marchés et d'une base de données relative aux fournisseurs de l'institution • Existence d'un plan de suivi des marchés • Existence de rapports annuels d'activités du service des marchés <u>L'institution maîtrise-t-elle ses fournisseurs et ses sous-traitants ?</u> • Existence d'une procédure documentée de sélection des fournisseurs et sous-traitants • Existence d'un plan de suivi (réunions, suivi d'activités, etc.) • Existence de rapports d'évaluation et/ou d'audit des fournisseurs et sous-traitants

	<u>Les services logistiques font-ils régulièrement évaluer leurs prestations par leurs utilisateurs ?</u> • Existence de rapports d'évaluation des services logistiques concernant la satisfaction de leurs utilisateurs par rapport à leurs prestations • Les résultats de l'évaluation des services logistiques sont diffusés au sein de l'institution • L'institution tient compte des résultats des évaluations
iv. L'institution organise et gère efficacement son patrimoine (mobilier, immobilier et roulant)	<u>L'institution s'est-elle dotée d'un service technique capable d'assurer ses ambitions (mobilier, immobilier, roulant et voirie) ?</u> • Existence d'un service technique bien équipé et structuré en corps de métier qualifié • Existence des chefs d'équipe qualifiés • Existence d'une base de données relative au patrimoine (mobilier, immobilier et roulant) <u>L'institution gère-t-elle efficacement son patrimoine mobilier, roulant, immobilier et sa voirie ?</u> • Existence d'un inventaire du patrimoine de l'institution • Existence d'un plan d'amortissement du patrimoine de l'institution • Existence d'un rapport annuel d'activités relatif au patrimoine de l'institution <u>L'institution dispose-t-elle d'un schéma directeur pour la mise en sécurité, la réhabilitation, l'extension et/ou la restructuration de son patrimoine immobilier et travaux de voirie ?</u> • Existence d'un schéma directeur relatif à la mise en sécurité, la réhabilitation, l'extension et/ou la restructuration de son patrimoine immobilier et travaux de voirie • Existence d'un plan annuel d'actions de mise en sécurité, de réhabilitation, d'extension et/ou de restructuration de son patrimoine immobilier et travaux de voirie • Existence d'un outil de gestion prévisionnelle des opérations de maintenance et de réhabilitation <u>L'institution assure-t-elle la maîtrise d'ouvrage de ses projets de construction ? L'institution gère-t-elle de manière transparente ses locaux et ses espaces ?</u> • Existence d'un document attestant que l'institution peut assurer la maîtrise d'ouvrage de ses projets de construction • Existence d'un service chargé de la gestion centralisée des salles et des locaux affectés à l'enseignement et ou à la recherche dans l'institution

	• Existence d'une procédure formalisée relative à la gestion des locaux et des espaces <i>Les enseignants-chercheurs et chercheurs de l'institution disposent-ils d'un espace individuel adapté à la conception et à la réflexion ?</i> • Existence d'une liste d'enseignants-chercheurs et chercheurs permanents et en activité • Existence d'une liste de bureaux individuels d'enseignants-chercheurs et chercheurs permanents et en activité
--	--

Référence 1.4. Systèmes d'information et politique de communication

Référence et lignes directrices	Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution veille à collecter, analyser et utiliser des informations pertinentes pour la gestion efficace de ses programmes d'études et de ses autres activités. L'institution publie des informations sur ses activités, y compris ses programmes, de manière claire, précise et objective, et s'assure que ces informations sont à jour et accessibles. L'institution veille à ce que la promotion de ses programmes soit effectuée de façon juste et éthique suivant de bonnes pratiques et dans le respect de toute la législation en vigueur.	<i>Quels mécanismes l'institution a-t-elle mis en place pour collecter et analyser les données relatives à ses programmes d'études et autres activités ?</i> <i>Comment l'institution garantit-elle la clarté, la précision et l'objectivité des informations publiées sur ses programmes et activités ?</i> <i>Quelles procédures l'institution a-t-elle mises en place pour s'assurer que les informations publiées sont régulièrement mises à jour et accessibles à toutes les parties prenantes ?</i>
i. L'institution développe et met en œuvre une stratégie efficace de systèmes d'information	<i>L'institution dispose-t-elle d'un schéma directeur informatique (SDI) ?</i> • Existence d'un schéma directeur /plan directeur informatique de l'institution • Existence d'un service informatique qui coordonne les activités du plan directeur • Existence des rapports annuels d'activités relatifs aux activités du plan directeur <i>L'institution dispose-t-elle d'un système de gestion de l'information (SGI) sûr et fiable ?</i>

	<u>Quels sont les mécanismes en place pour s'assurer que le SGI est suivi et révisé régulièrement ? Comment le SGI est-il évalué pour se maintenir au niveau des bonnes pratiques internationales ?</u> <u>Quels types de données sont générés par le SGI ? De quelle manière les étudiants et le personnel sont-ils impliqués dans les stratégies d'atténuation des lacunes des données générées par le SGI ?</u> <u>Quels sont les mécanismes en place pour traiter les risques, les lacunes et les défis du SGI ?</u> <u>Le système d'information permet-il de recueillir des données pertinentes et suffisantes pour soutenir la prise de décision afin d'assurer l'amélioration continue de la qualité ?</u> <u>L'institution dispose-t-elle d'informations accessibles sur les profils des étudiants, les taux de progression, les abandons et les taux de passage ? Où ces informations sont-elles stockées ?</u> <u>L'institution réalise-t-elle des enquêtes de satisfaction auprès des étudiants et des anciens élèves ? Si oui, comment les résultats de ces enquêtes sont-ils utilisés pour améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage ?</u> • Politique et directives en matière de SGI • L'infrastructure informatique requise pour soutenir l'utilisation efficace d'un SGI • Personnel qualifié pour faire fonctionner le SGI • Qualifications du personnel du SGI • Audits réguliers des données. • Politique et lignes directrices en matière des TIC • Politique et lignes directrices en matière de gestion des risques • Plan et rapports d'audit des données • Données sur les étudiants, par exemple, le profil de la population étudiante, le nombre d'inscriptions, les taux de progression, d'abandon et d'obtention de diplômes • Satisfaction des étudiants et des anciens élèves à l'égard des programmes
ii. L'institution développe une politique de communication cohérente et en phase avec son positionnement stratégique	<u>L'institution est-elle visible en interne et à l'extérieur ?</u> • Existence d'un site web fonctionnel de l'institution intégrant les services de messagerie et forum • Existence de portails dédiés à toutes les composantes de l'institution • Existence d'un portail dédié aux inscriptions des étudiants nationaux et étrangers

	<u>Quels types de documentations et de procédures sont en place pour fournir des informations sur les activités de l'institution aux étudiants actuels et futurs, aux anciens élèves, aux autres parties prenantes et au grand public ?</u> • Politique de communication publique • Annuaire des informations générales et des règlements • Site web de l'institution • Preuve d'informations sur les activités portées à la connaissance de toutes les parties prenantes, par exemple presse écrite, électronique, médias sociaux, etc. • Matériel promotionnel, par exemple, brochures, circulaires, bulletins d'information, annonces dans les journaux, etc. • Charte du service à la clientèle • Enquêtes/questionnaires sur la qualité du service • Résultats/rapports des enquêtes sur la qualité du service qui comprennent des recommandations d'amélioration • Plans d'amélioration et rapports d'avancement • Enquêtes sur les études de suivi des diplômés et des employeurs • Rapports des enquêtes sur les études de suivi des diplômés et des employeurs
--	--

Domaine 2 : Politique de formation

Référence 2.1. L'offre de formation et son pilotage

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution dispose de structures de pilotage efficaces pour ses programmes de formation et propose une offre éducative en adéquation avec ses missions, son plan stratégique et son environnement local, national et international. Les programmes de formation sont adaptés aux ressources institutionnelles	<i>Comment les structures de pilotage de l'institution proposent-elles une offre de formation en adéquation avec ses missions, son plan stratégique et son environnement local, national et international ?</i> <i>En quoi les programmes de formation de l'institution sont-ils adaptés aux ressources institutionnelles et respectent les exigences du système LMD en restant centré sur l'étudiant ?</i>

et respectent les exigences du système LMD, en adoptant une approche centrée sur l'étudiant.	
i. L'institution propose une offre de formation en cohérence avec ses missions, son plan stratégique, ses ressources et son environnement (politique, scientifique, national, régional, international)	<u>L'institution a-t-elle défini ses grands domaines de formation ? L'offre de formation est-elle organisée de manière cohérente dans les structures de formation (UFR, Facultés, Ecoles) ? Les demandes de création de formations diplômantes s'inscrivent-elles dans les objectifs du projet d'établissement de l'institution ?</u> <u>L'institution a-t-elle une politique visant à assurer la cohérence de l'offre de formation au niveau national, régional et international ?</u> • Existence d'un document spécifiant les domaines de formation • Existence d'une planification de l'offre de formation dans les structures de formation de l'institution • Existence d'un guide de l'étudiant contenant l'offre de formation de l'institution • Existence d'une politique de création de formations diplômantes dans le projet d'établissement • Existence d'un document de procédure formalisée relatif à la pertinence de l'offre de formation au niveau national, régional et international <u>L'offre de formation est-elle encadrée au niveau central ? L'élaboration de l'offre de formation associe-t-elle les structures de formation de l'institution ?</u> • L'offre de formation est approuvée au niveau central • Existence d'un document de procédure formalisée relatif à l'élaboration de l'offre de formation impliquant toutes les structures de formation de l'institution • Rapports ou PV des séances de travail <u>Les volumes horaires des formations sont-ils conformes aux standards retenus ? Les volumes horaires complémentaires sont-ils maîtrisés par l'institution au plan financier ? L'offre de formation est-elle organisée de façon compatible avec les charges des enseignants ?</u> • Existence des textes spécifiant les volumes horaires des formations en rapport avec les compétences visées pour les apprenants • Existence de maquettes pédagogiques dans les documents de création de l'offre de formation et dans les catalogues de formation • Existence d'un document validé par l'institution attestant le volume horaire complémentaire pour chaque enseignant-chercheur de l'institution • Existence d'un document financier validé par l'institution relativement aux heures complémentaires

	• Existence des textes régissant les charges de travail des différentes catégories d'enseignant <u>Les enseignements dispensés par les enseignants-chercheurs sont-ils compatibles avec leurs qualifications ?</u> • Existence d'une liste des enseignants-chercheurs avec leur statut et les volumes horaires redevables à l'institution • Existence d'une liste affectant les cours aux enseignants-chercheurs pour chaque programme de formation
ii. L'institution favorise la collaboration avec le monde socio-professionnel pour s'assurer de la pertinence de ses formations et favoriser l'insertion professionnelle de ses diplômés	<u>Est-ce que l'institution associe le milieu professionnel à l'élaboration de l'offre de formation ? Existe-t-il un comité de coordination pédagogique qui associe partenaires du monde professionnel et équipes pédagogiques au sein de chaque programme ? Des professionnels chevronnés du monde industriel et économique participent-ils aux enseignements ?</u> • Existence de conventions de partenariat avec le monde professionnel, relativement à l'offre de formation • Rapports ou PV des séances de travail avec le milieu professionnel • Existence d'un comité de coordination pédagogique ainsi que des modalités de fonctionnement de ce comité et des rapports d'activité • Existence d'une liste des formateurs professionnels et leurs curriculums vitae remplis selon le modèle de l'institution • Existence de contrats de vacation spécifiant le volume horaire de chaque professionnel <u>Les stages sont-ils intégrés aux parcours de formation des étudiants ? Les projets et les stages font-ils l'objet d'une collaboration soutenue entre les équipes universitaires et un groupe régulier d'entreprises, d'institutions et de collectivités ?</u> • Existence de conventions de stage • Existence de rapports de stage d'étudiants validés par l'encadreur terrain du stage • Existence d'un bureau de stages pour étudiants ainsi qu'un rapport d'activité de ce bureau <u>L'institution a-t-elle une connaissance du bassin d'emploi ?</u> • Existence d'un service de placement des étudiants formés • Existence d'une association des diplômés au travail

iii. L'institution dispose de structures/mécanismes de pilotage efficaces des programmes de formation (élaboration de nouveaux programmes, révision de programmes, coordination pédagogique, etc.). Les programmes de formation adoptent une approche centrée sur l'étudiant, en faisant appel à des méthodes pédagogiques adaptées et innovantes	<u>L'institution dispose-t-elle d'une politique de pilotage de son offre de formation ? Dispose-t-elle d'un plan de mise en œuvre des offres/programmes de formation ?</u> • Existence d'un document de pilotage de l'offre de formation • Existence de comités pédagogiques et scientifiques • Existence d'un plan de mise en œuvre et de suivi des offres/programmes de formations • Existence d'une cellule de suivi ainsi que de rapports semestriels d'activités de cette cellule <u>L'institution dispose-t-elle de comités pédagogique et scientifique au niveau central et dans les structures de formation ? Les demandes de création de programmes de formation diplômante sont-elles examinées et classées par les comités scientifique et pédagogique ?</u> • Existence de rapports d'activités des comités pédagogiques et scientifiques • Existence de document de procédure de création des programmes de formation diplômante • Existence de rapports d'examen des demandes de création • Existence d'un document qui classe les demandes en fonction de critères arrêtés par les comités <u>Les structures de formation disposent-elles d'équipes pédagogiques/départements ? Disposent-elles de commissions d'examen ? Les règles et conditions d'examen sont-elles adoptées et mises en œuvre par les conseils et sont-elles connues de tous ?</u> • Existence de documents relatifs aux équipes pédagogiques/départements • Existence de rapports semestriels d'activités des équipes pédagogiques/départements • Existence de document relatif à la commission d'examen de chaque structure de formation • Existence de rapports semestriels d'activités des commissions d'examen • Existence d'un document de procédure formalisée régissant les examens dans chaque structure de formation (organisation, anonymat, correction, prise de décision par un jury, publication des résultats, etc.) <u>Les programmes de formation permettent-ils une orientation progressive de l'étudiant ? Préparent-ils efficacement à une sortie de la licence ou à l'entrée dans un master ? Des dispositifs de réorientation sont-ils mis en place en interne ou en liaison avec d'autres académies et connus de tous les acteurs ?</u> • Existence dans le programme de formation des cours obligatoires et des cours optionnels. • Existence de différentes sessions d'inscription dans un programme de formation donné • La licence permet d'accéder à un poste de travail adéquat
--	---

	• La licence prépare à la maîtrise de recherche et à la maîtrise professionnelle • Existence de passerelles formalisées avec d'autres académies
iv. L'institution propose des modes de formation variés (FOAD, FAD, en bimodal, ...)	<u>L'institution a-t-elle une politique de formation variée ? Existe-il dans l'institution une structure chargée des formations ouvertes et à distance ? L'institution dispose-t-elle de ressources adaptées à ce type de formation ?</u> • Existence d'un document de politique relatif aux formations variées de type FOAD, FAD et en alternance • Existence de programmes de formation de type FOAD, FAD et en alternance • Existence d'un campus numérique fonctionnel • Existence de listes relatives aux personnes formées • Existence de listes relatives aux personnes en formation
v. L'institution assure des formations diplômantes et/ou certifiantes pour des publics des milieux socioprofessionnels	<u>L'institution conçoit-elle et met-elle en œuvre son offre de formation dans la perspective de la formation tout au long de la vie ?</u> • Existence d'un guide et de catalogues des formations continues • Existence de PV de délibération portant création de ces formations continues • Les programmes de formation continue sont mis en œuvre régulièrement <u>Les formations continues qualifiantes et diplômantes sont-elles organisées pour répondre aux besoins des différents types de publics (en reprise d'études, en apprentissage, salariés, ...) ? L'institution dispose-t-elle d'un service de validation des acquis de l'expérience (VAE) conformément aux textes réglementaires existants ?</u> • Existence de rapports d'études relatives aux besoins de formation des différents types de publics • Taux de participation des différents types de publics aux formations continues • Existence d'une procédure formalisée de validation des acquis de l'expérience • Les acquis de l'expérience sont validés par le service de validation (service des équivalences)

Référence 2.2. L'évaluation et la révision des programmes

Référence et lignes directrices	Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation

	Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve

L'institution met en place des mécanismes d'évaluation régulière de ses programmes de formation afin d'assurer leur pertinence et leur qualité. Elle garantit également un renforcement périodique des capacités pédagogiques de son personnel enseignant, favorisant ainsi l'amélioration continue des pratiques éducatives et la qualité de l'enseignement dispensé.	<i>Comment l'institution conçoit-elle et met-elle en œuvre ses mécanismes d'évaluation des programmes de formation pour garantir leur pertinence et leur qualité ?</i> <i>Quels sont les dispositifs mis en place par l'institution pour assurer un renforcement périodique des capacités pédagogiques de son personnel enseignant, et comment ces dispositifs contribuent-ils à l'amélioration continue des pratiques éducatives ?</i> <i>Comment l'institution utilise-t-elle les résultats des évaluations des programmes de formation et du renforcement des capacités pédagogiques pour orienter ses efforts d'amélioration continue de la qualité de l'enseignement dispensé ?</i>
i. L'institution évalue régulièrement ses programmes de formation en tenant compte des besoins du marché et des évolutions de la société	<u><i>L'institution met-elle en place des modalités de coordination pédagogique pour assurer la cohérence des contenus de formation ?</i></u> • Existence d'une procédure formalisée de vérification de la cohérence des contenus de formation • Existence de rapports d'activités des comités pédagogiques relatifs à la cohérence des contenus de formation <u><i>L'institution a-t-elle une procédure ou un plan de révision périodique des programmes de formation en réponse aux exigences du métier ? Les enseignements sont-ils évalués régulièrement ? Des commissions s'appuient-elles sur les résultats des évaluations pour faire évoluer l'offre de formation et les enseignements ?</i></u> • Existence d'une procédure ou d'un plan formalisé de révision périodique • Existence d'enregistrements relatifs aux enseignements dispensés • Existence d'un rapport d'analyse des données de ces enregistrements • Existence d'un document de procédure formalisée d'évaluation des enseignements • Existence de rapports de ces évaluations • Existence de rapports de séances de travail relatif à l'évolution des programmes de formation • Rapport de docimologie de l'évaluation de l'année n-1 <u><i>Les étudiants sont-ils associés aux évaluations des enseignements et des formations ?</i></u> • Existence d'une grille d'évaluation des enseignements par les étudiants

	• Existence de rapports de ces évaluations
ii. L'institution renforce les capacités pédagogiques de son personnel enseignant, tout en créant un environnement propice à leur développement continu	<i>L'offre de formation intègre-t-elle des formations spécifiques dédiées aux enseignants ? L'institution met-elle à disposition des moyens didactiques appropriés ? L'institution assure-t-elle un soutien à l'expérimentation pédagogique ? L'engagement pédagogique des enseignants-chercheurs est-il pris en compte lors de leurs promotions ? Les différents personnels concernés sont-ils associés à la mise en œuvre des programmes de formation ?</i> • Existence des programmes de formation spécifique dédiée aux futurs enseignants • Existence de salles de formation appropriées et suffisantes • Existence de dispositifs de soutien à l'expérimentation pédagogique • Existence de formations des formateurs en pédagogie • Existence d'un document attestant que l'enseignant a suivi une formation en pédagogie • Existence de rapports relatifs aux enseignements effectivement dispensés et leurs volumes horaires annuels, aux surveillances des examens et aux corrections des examens • Existence de listes de présence des différentes séances de travail relatives à la mise en œuvre des programmes de formation • Existence de rapports d'activités sur la mise en œuvre des programmes de formation

Référence 2.3. Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiants

Référence et lignes directrices	<i>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</i> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution met en œuvre une politique /des mécanismes, voire des procédures de validation des apprentissages tout au long des parcours de formation, incluant les stages, garantissant que les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage. Les évaluations	<i>Comment l'institution assure-t-elle la cohérence entre les objectifs d'apprentissage et les épreuves d'évaluation, y compris les stages, tout au long des parcours de formation ?</i> <i>Quels mécanismes sont mis en place pour garantir que les évaluations sont menées de manière objective, équitable et fiable ?</i> <i>Comment l'institution communique-t-elle de manière transparente les résultats des évaluations aux étudiants ?</i>

sont menées de manière objective, équitable et fiable, et leurs résultats sont communiqués de manière transparente aux étudiants.	
i. L'institution a une politique/des procédures de validation des apprentissages (y compris les stages) tout au long des parcours de formation	<u>Comment l'institution procède-t-elle à la validation des apprentissages ? L'institution approuve-t-elle les procédures de validation des apprentissages (y compris les stages) des structures de formation ? L'institution mesure-t-elle le degré d'atteinte des objectifs de la formation ?</u> • Existence de documents formalisant les procédures d'évaluation et de validation des apprentissages (curricula, nature et régularité des épreuves, procès-verbaux de délibération...) • Existence de documents attestant la validation de la formation des apprenants dans le temps imparti • Existence de document attestant la mise en œuvre du système de crédits ECTS • Existence des procédures de validation des apprentissages et des stages • Existence de rapports d'approbation des procédures de validation des apprentissages et des stages • Existence de documents d'appréciation de la progression des apprenants (statistiques de réussite, etc.)
ii. Les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage	<u>Les objectifs d'apprentissage sont-ils identifiés par les parties prenantes ?</u> • Programmes de formation et d'apprentissage édités et diffusés aux enseignants et aux étudiants • Objectifs des enseignements affichés • Existence des statistiques sur la satisfaction des étudiants relativement au degré d'atteinte des objectifs d'apprentissage <u>L'institution a-t-elle fixé des règles à suivre pour énoncer les épreuves d'évaluation ? Les outils d'évaluation des apprentissages sont-ils fidèles et valides ?</u> • Critères pour la notation clairs et publiés • PV des réunions des enseignants pour discuter des bilans des contrôles et examens • Taux des réclamations des étudiants sur les épreuves et la notation établi • Existence d'un rapport issu de l'analyse des outils d'évaluation
iii. Les évaluations sont objectives, équitables, fiables et communiquées	<u>Les structures de formation appliquent-elles des procédures formalisées de contrôle de connaissances ? Disposent-elles de canaux de diffusion des résultats d'examen qui soient bien connus des étudiants ?</u> • Existence de procédures formalisées spécifiant les modalités de contrôle des connaissances

	• Existence d'un mode de diffusion (guide de l'étudiant, espace affichage dans le département, site web, etc.) de ces procédures à toutes les parties prenantes • Existence de supports de diffusion des résultats d'examen • Les corrigés des épreuves ainsi que les barèmes des épreuves sont publiés • Les résultats d'examen sont publiés conformément aux délais établis
--	--

Référence 2.4. La formation doctorale

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution met en place une stratégie de formation doctorale pertinente et bien définie, soutenue par des ressources adéquates pour l'encadrement des thèses de doctorat. Cette stratégie vise à garantir la qualité et la pertinence des recherches doctorales, tout en assurant un soutien approprié aux doctorants à travers des encadrements qualifiés et des ressources suffisantes.	<i>Comment l'institution identifie-t-elle les besoins en formation doctorale et définit-elle les objectifs stratégiques pour garantir la qualité et la pertinence des recherches doctorales ?</i> <i>Quelles sont les mesures mises en place pour assurer des ressources adéquates et un encadrement qualifié pour les doctorants, notamment en termes de supervision de thèse et de soutien académique et professionnel ?</i> <i>Comment l'institution évalue-t-elle l'efficacité de sa stratégie de formation doctorale et quelles actions prend-elle pour l'améliorer continuellement en fonction des retours d'expérience des doctorants et des encadrants ?</i>
i. L'institution élabore une stratégie de formation doctorale pertinente en mettant en place des programmes de doctorat qui répondent aux besoins actuels du marché du travail et aux avancées scientifiques. Cela inclut la création de parcours académiques adaptés, le développement de compétences de recherche pointues, la mise à disposition de ressources et d'infrastructures de qualité pour les doctorants, et l'établissement de	<u><i>La formation doctorale prend-elle en compte les questions relatives au développement ? Tient-elle compte du renouvellement du personnel enseignant dans toutes les spécialités ?</i></u> • L'institution dispose de la liste des préoccupations du pays en matière de développement • L'institution dispose de la liste à jour des thèses produites ou en cours dans l'institution • La confrontation des deux listes indique une cohérence entre ces listes • Existence d'une planification des besoins en effectif enseignant • Les thèses produites ou en cours prennent en compte les besoins futurs des structures de formation en enseignants

partenariats avec d'autres universités, entreprises et organismes de recherche.	<u>L'institution fait-elle endosser les travaux scientifiques par des équipes de recherche reconnues ?</u> <u>Développe-t-elle des stratégies de coopération nationale et internationale ?</u> • Existence d'un document attestant l'endossement des travaux scientifiques • Existence de conventions entre les structures de formation doctorale et des centres de recherche (nationale et ou étrangère) • Existence de conventions entre les structures de formation doctorale et celles d'autres universités (nationale et ou étrangère)
ii. L'institution veille également à fournir un encadrement efficace, des opportunités de financement et un soutien professionnel pour assurer le succès et l'insertion des doctorants dans leur future carrière	<u>L'institution définit-elle des directives et des normes d'encadrement compatibles avec les usages nationaux et internationaux ? Dispose-t-elle de fonds de soutien à l'encadrement des thèses de doctorat ? Dispose-t-elle des ressources qui garantissent un encadrement de qualité des thèses de doctorat ?</u> • Les ratios d'encadrement sont compatibles aux normes nationales et internationales • Existence d'une procédure formalisée relative à l'encadrement des thèses de doctorat • Existence d'une ligne budgétaire adéquate destinée à soutenir les doctorants • Existence d'une procédure formalisée, simplifiée et allégée relative au décaissement de ces fonds • Existence d'un document de politique de gestion centralisée des ressources techniques qui garantissent une recherche de qualité • Existence de laboratoires conformes aux standards nationaux et internationaux en matière de recherche de qualité • Existence d'une procédure formalisée, simplifiée relative à l'accès des doctorants aux laboratoires dont ils ont besoin

Référence 2.5. Les étudiants : de l'accueil à l'employabilité

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution met en place une stratégie globale pour l'accompagnement et le soutien des étudiants, incluant l'accueil, l'orientation, le conseil, et des services	<i>Comment l'institution assure-t-elle une transition fluide et efficace pour les nouveaux étudiants, depuis leur admission jusqu'à leur intégration complète dans la communauté académique ?</i>

adaptés aux besoins spécifiques tels que ceux des étudiants handicapés ou des sportifs de haut niveau. Elle facilite l'accès à la documentation pertinente et propose des services de soutien pédagogique aux étudiants pour favoriser leur réussite académique. De plus, elle encourage activement la participation des étudiants à la vie institutionnelle et développe des dispositifs de suivi de leur insertion professionnelle, ainsi qu'une stratégie visant à accroître leur employabilité après l'obtention du diplôme.	<i>Quels sont les dispositifs mis en place par l'institution pour répondre aux besoins spécifiques des étudiants, tels que ceux des étudiants handicapés ou des sportifs de haut niveau, et comment ces dispositifs sont-ils évalués et améliorés ?</i> <i>Comment l'institution mesure-t-elle l'efficacité de ses services de soutien pédagogique aux étudiants et quelles actions entreprend-elle pour renforcer la réussite académique de ses étudiants ?</i>
i. L'institution développe une stratégie d'accompagnement spécifique de ses étudiants (étudiants handicapés, sportifs de haut niveau...)	<u><i>L'institution accueille-t-elle de façon spécifique ses nouveaux étudiants ? Dispose-t-elle d'un service de « counseling » et d'orientation ?</i></u> • Existence d'une procédure formalisée et actualisée pour l'accueil des nouveaux étudiants • Existence d'un kit d'accueil pour le nouvel étudiant • Existence d'une journée dédiée aux nouveaux étudiants <u><i>L'institution développe-t-elle et met-elle en œuvre un système pour l'accueil des étudiants étrangers ?</i></u> • Existence d'une procédure formalisée d'accueil des étudiants étrangers • Existence d'un guichet réservé aux étudiants étrangers • Existence de rapports annuels relatifs à l'accueil des étudiants étrangers • Existence d'une procédure formalisée d'orientation des étudiants • Existence d'une liste des conseillers d'orientation • Existence de rapports d'activité des conseillers d'orientation <u><i>L'institution dispose-t-elle d'un service d'accompagnement des étudiants « spéciaux » (étudiants handicapés, sportifs de haut niveau) ?</i></u> • Existence d'une procédure formalisée d'accompagnement des étudiants spéciaux • Existence d'une politique genre et inclusion

	• Existence de rapports d'activité du service d'accompagnement des étudiants spéciaux
ii. L'institution facilite l'accès à la documentation pertinente, par exemple en maintenant des bibliothèques bien équipées, offrant un accès numérique à des bases de données et e-books, utilisant des services de prêt interbibliothèques, fournissant des portails d'accès centralisés, organisant des ateliers et formations.	<u>L'institution dispose-t-elle d'une bibliothèque conforme à ses besoins ?</u> • Existence d'une bibliothèque accessible et ouverte pendant toute la journée, adaptée au nombre d'étudiants et qui respecte les règles et exigences en termes de confort, d'hygiène et d'ergonomie • Existence d'un système de gestion et de facilitation des recherches pour le fonds documentaire • Existence de salles de travail insonorisées dans la bibliothèque <u>Le service commun de documentation a-t-il une place centrale dans les activités de formation de l'institution ?</u> • Existence de conventions entre le service commun de la documentation et les institutions documentaires de son environnement. • Existence de documents concernant les taux de fréquentation par les étudiants de l'institution des services de documentation • Les acquisitions de documentation sont conformes aux listes de commande relatives aux offres de formation, aux thématiques de recherche • Les horaires d'ouverture sont communiqués, affichés et permettent d'assurer la continuité du service • Les ressources documentaires électroniques sont accessibles de tous les postes de l'université et les autres ressources documentaires sont facilement accessibles
iii. L'institution propose aux étudiants des services de soutien pédagogique visant à faciliter leur réussite	<u>Un système de soutien à l'apprentissage est-il organisé ? Quels mécanismes sont en place pour le soutien et le suivi des apprenants ayant des difficultés d'apprentissage spécifiques ? Des formations interactives en ligne sont-elles mises à la disposition des étudiants ? Une formation à la recherche documentaire est-elle organisée dans les services de documentation pour les étudiants entrant en master ?</u> • Existence d'une procédure formalisée de gestion du tutorat • Existence d'une liste de tuteurs validée par l'institution • Réglementation de la fourniture de services de soutien et leurs procédures • Existence de cours de formation visant à développer l'autonomie des étudiants • Existence d'un portail sur le site web de l'institution dédié aux compléments de cours • Existence d'un module de formation à la recherche documentaire obligatoire, comptabilisé ou non et centralisé

iv. L'institution favorise la participation des étudiants à la gestion institutionnelle, afin de les doter des compétences valorisées par le monde professionnel.	<u>Les statuts de l'institution permettent-ils la désignation de représentants d'étudiants dans les instances de décision ? Existe-t-il des délégués étudiants par formation ? L'engagement de l'étudiant dans la vie de l'institution fait-il l'objet d'une reconnaissance spécifique ?</u> • Existence d'une disposition du statut qui le prévoit • Existence d'une liste de prix de reconnaissance décernés aux étudiants engagés dans la vie de l'institution • Existence d'une liste d'étudiants primés <u>L'institution recrute-t-elle en priorité des étudiants pour effectuer des vacations liées aux services aux étudiants ? Crée-t-elle des emplois temporaires et/ou saisonniers réservés aux étudiants ?</u> • Existence d'une procédure formalisée pour la gestion des vacations liées aux services aux étudiants • Existence d'une coopérative d'étudiants • Existence de rapports d'activité de cette coopérative
v. L'institution développe un dispositif de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés.	<u>Comment l'institution gère-t-elle le placement de ses diplômés ? Dispose-t-elle d'un service d'aide à l'insertion professionnelle ?</u> • L'offre de formation inclut un ou plusieurs stages en entreprise • Existence d'un service de placement des étudiants diplômés • Existence de rapports d'enquête d'insertion par filière • Existence de rapports d'activité du service de placement • Nombre de lettres de recommandation rédigées en faveur des étudiants <u>L'institution développe-t-elle un dispositif de suivi de l'employabilité des diplômés ? Mesure-t-elle l'insertion professionnelle ?</u> • Existence d'un observatoire de l'insertion professionnelle des diplômés • Existence d'une association des anciens étudiants (alumni) • Existence de rapports d'études effectuées auprès des employeurs relatifs à la pertinence des programmes offerts et des anciens diplômés • Existence de procédures pour la collecte et l'analyse d'informations sur l'insertion professionnelle et la satisfaction des entreprises

Domaine 3 : Politique de recherche

Référence 3.1. L'organisation, la structuration de la recherche

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution établit des structures et mécanismes efficaces pour piloter et mettre en œuvre sa recherche, en alignant ses priorités avec les objectifs nationaux et internationaux de développement. Elle encourage activement la recherche et l'innovation, favorisant la collaboration interdisciplinaire et l'émergence de nouvelles idées. De plus, elle assure la mise en œuvre de ses priorités de recherche et organise des évaluations internes pour évaluer la qualité et l'impact de sa recherche.	<i>Comment l'institution établit-elle ses priorités de recherche et s'assure-t-elle qu'elles sont alignées avec les objectifs nationaux et internationaux de développement ?</i> <i>Quels mécanismes l'institution met-elle en place pour encourager activement la recherche et l'innovation, notamment en favorisant la collaboration interdisciplinaire et en stimulant l'émergence de nouvelles idées ?</i> <i>Comment l'institution évalue-t-elle la qualité et l'impact de sa recherche ? Quels sont les processus internes d'évaluation mis en œuvre, et comment ces évaluations sont-elles utilisées pour améliorer la recherche et orienter les futurs investissements dans ce domaine ?</i>
i. L'institution a des structures de pilotage et de mise en œuvre de sa recherche	<u><i>L'institution s'assure-t-elle de la compréhension commune de la nature, du rôle et des objectifs de la recherche ?</i></u> • La politique et les objectifs de la recherche sont formalisés dans le projet de l'établissement, en fonction de la politique nationale, des enjeux régionaux et internationaux. Ils sont diffusés, et partagés. • Les objectifs de la recherche sont pertinents par rapport au contexte et aux besoins des territoires • La nature de la recherche est en cohérence avec les missions et valeurs de l'établissement. <u><i>L'institution dispose-t-elle d'un conseil scientifique, d'un comité d'éthique de la recherche et d'un service de la valorisation ? L'institution a-t-elle une stratégie de recomposition des équipes de recherche en fonction des besoins ? L'institution suscite-t-elle la création de structures fédératives de recherche ? Toutes</i></u>

	<u>les structures de formation de l'institution disposent -elles chacune d'équipes de recherche multidisciplinaires ?</u> • Existence d'un conseil scientifique chargé de la recherche • Existence d'un comité d'éthique de la recherche • Existence d'un service de valorisation de la recherche • Existence de documents permettant la recomposition des équipes • Existence de documents traçant l'évolution de la composition des équipes de recherche • Existence de document de politique de création de structures fédératives de recherche • Existence d'équipes de recherche multidisciplinaires
ii. L'institution stimule la recherche et l'innovation en y créant un écosystème favorable, et définit ses priorités de recherche en lien avec les objectifs nationaux et internationaux de développement	<u>L'institution dispose-t-elle d'un mécanisme de priorisation de la recherche ? Le conseil scientifique éclaire-t-il les décisions des autres structures de l'institution en ce qui concerne la recherche ? Les ressources disponibles pour la recherche sont-elles réparties en fonction des priorités retenues par l'institution ?</u> • Existence d'un plan de recherche qui priorise la recherche développement. • Existence d'un document national en matière de développement du pays sur 5 ans • Existence de PV de séances de travail priorisant la recherche de l'institution • Existence d'un document d'affectation des ressources en fonction des activités de recherche de l'institution • Existence de rapports annuels d'activités des équipes/unités/laboratoires/pôles de recherche <u>La politique documentaire des équipes/unités/laboratoires/pôles de recherche tient-elle compte des thématiques de recherche ? La documentation scientifique est-elle facilement accessible ou visible à tous les postes d'enseignant-chercheur et chercheur de l'institution ?</u> • Existence d'une liste des thématiques de recherche • Existence de listes de documents commandés • Tous les bureaux des enseignants-chercheurs et chercheurs ont une connexion internet • Les principaux documents scientifiques sont facilement accessibles
iii. L'institution favorise la recherche interdisciplinaire et l'innovation	<u>L'institution a-t-elle une politique qui encourage la recherche multidisciplinaire ? A-t-elle une politique de soutien à l'innovation ?</u> • Existence d'un document qui favorise la recherche multidisciplinaire • Existence d'un fonds de soutien à l'innovation

	• Existence de prix de l'innovation
iv. L'institution évalue en interne sa recherche pour analyser sa qualité, sa pertinence et son impact, en vue d'améliorer ses performances dans ce domaine	<i>L'institution vérifie-t-elle si les recherches menées sont pertinentes et répondent aux besoins de progression académique et aux autres attentes en matière de développement communautaire ?</i> • Existence d'un rapport annuel d'évaluation interne de la recherche • Existence d'une procédure pour faciliter la veille scientifique et technologique; celle-ci est diffusée à tous les chercheurs. • Les thèmes de recherche développés sont en adéquation avec la politique et la stratégie de recherche planifiée. • Disposer d'une politique de coopération et de conventions de partenariat en vue de répondre aux besoins de l'environnement socio-économique (public ou privé). • Veiller, en interne, à la mutualisation des moyens et activités de recherche. • Bien identifier les domaines d'expertise en vue de saisir les opportunités de partenariat et de financement qui se présentent dans son environnement. • Les plans de développement des laboratoires de recherche intègrent le développement prévisionnel des ressources humaines. • Disposer de procédures de promotion des chercheurs avec des critères prédéfinis. • L'évolution de la carrière des chercheurs est documentée et visible dans le cahier des procédures spécifique à la recherche (ou autre document) ; elle est transparente, juste et basée sur le mérite ; pour cela, les critères sont prédéfinis et communiqués aux chercheurs. • L'institution planifie et met en œuvre des formations et de l'accompagnement pour les jeunes chercheurs en vue d'acquérir les compétences nécessaires, et elle évalue l'efficacité de ces activités ; ces informations sont documentées et conservées. • L'institution a une politique pour la mise à disposition aux jeunes chercheurs, autant que nécessaire, des connaissances organisationnelles par des formations et des actions de sensibilisation ; ces informations sont documentées et conservées.

Référence 3.2. La valorisation de la recherche

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
En phase avec sa stratégie, l'institution met en place une politique intégrée pour la communication et la diffusion de sa production scientifique, ainsi qu'une politique de valorisation et de transfert des résultats de la recherche.	<i>Comment l'institution assure-t-elle la promotion et la visibilité de sa production scientifique à l'échelle locale, nationale, régionale et internationale ?</i> <i>Quels mécanismes sont mis en place pour évaluer l'impact de la communication et de la diffusion de la production scientifique de l'institution ?</i> <i>De quelle manière l'institution encourage-t-elle et soutient-elle le transfert des résultats de la recherche vers des applications pratiques bénéficiant à la société et à l'économie ?</i>
i. L'institution met en œuvre une stratégie de communication et de diffusion de sa production scientifique, pour accroître la visibilité de ses recherches et maximiser leur impact	<u><i>L'institution favorise-t-elle l'organisation de séminaires et colloques scientifiques locaux ? Favorise-t-elle la publication et la diffusion des résultats de la recherche, notamment par voie numérique ?</i></u> • Existence de fonds pour financer l'organisation de séminaires et colloques • Existence de rapports annuels d'activités relatifs aux séminaires et colloques organisés • Existence d'un service d'édition scientifique
ii. L'institution déploie une stratégie de valorisation et de transfert des résultats de la recherche, en créant un cadre de dialogue avec le secteur productif, les autorités publiques, les partenaires sociaux et la société civile	<u><i>L'institution a-t-elle un service de valorisation de la recherche ? A-t-elle une politique pour garantir la propriété intellectuelle ?</i></u> • Existence d'un service de la valorisation très actif • Existence de rapports annuels d'activités de ce service • Existence d'une procédure formalisée d'accès à la propriété intellectuelle • Existence d'une procédure formalisée de protection de la propriété intellectuelle • Existence d'une base de données des brevets dans un organisme de protection intellectuelle (national et international) et leurs exploitations • Nombre de sessions de sensibilisation et de formation à la rédaction et au dépôt de brevets et à la déontologie de la recherche et du respect de la propriété intellectuelle • Existence d'une structure de rapprochement entre les enseignants-chercheurs et les organismes spécialisés dans la protection intellectuelle (OMPIC)
iii. L'institution encourage la création et l'incubation d'entreprises basées sur les résultats de la recherche, favorisant ainsi le	<u><i>L'institution valorise-t-elle les résultats de recherche directement applicable à la communauté ?</i></u> <u><i>Développe-t-elle une collaboration formalisée avec les opérateurs économiques, industriels et sociaux ?</i></u>

transfert de connaissances et la valorisation économique des résultats de la recherche	• Existence d'un document qui atteste que l'institution participe à un incubateur en rapport avec les recherches effectuées en son sein • Existence de conventions de partenariat • Existence de produits issus de la valorisation des résultats de recherche • Nombre de sessions de sensibilisation à la création d'entreprises innovantes au profit de ses enseignants chercheurs et de ses doctorants • Nombre de projets soumis pour la création d'entreprises
--	---

Domaine 4 : Vie à l'université

Référence 4.1. Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs

Référence et lignes directrices	<i>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</i> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
En phase avec sa stratégie, l'institution met en place une politique complète pour le développement des activités culturelles, artistiques et sportives, offrant ainsi un environnement épanouissant pour ses membres. En outre, elle aborde de manière adéquate les questions de santé de ses membres et gère de manière efficace les aspects de santé et sécurité au travail, garantissant ainsi un environnement de travail sûr et sain pour tous.	<i>Comment l'institution intègre-t-elle les activités culturelles, artistiques et sportives dans sa stratégie globale, et comment ces activités contribuent-elles à l'épanouissement de ses membres ?</i> <i>Quelles politiques et mesures l'institution a-t-elle mises en place pour aborder les questions de santé des membres de la communauté institutionnelle, et comment évalue-t-elle l'efficacité de ces politiques ?</i> <i>Comment l'institution assure-t-elle la sécurité et la santé au travail pour tous ses membres, et quelles sont les mesures prises pour garantir un environnement de travail sûr et sain ?</i>
i. L'institution a mis en place une stratégie de développement des activités culturelles, artistiques et sportives, en proposant un éventail de programmes et d'événements destinés à promouvoir la créativité, le bien-	<i>L'institution dispose-t-elle de textes encadrant la création des structures et associations culturelles et sportives ? Soutient-elle l'organisation d'activités culturelles, artistiques et sportives ? L'institution a-t-elle un dispositif spécifique de reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les activités sportives et culturelles ?</i> • Existence de textes de création de ces structures et associations

être physique et l'engagement communautaire parmi les étudiants et le personnel.	• Existence de textes réglementant la pratique du sport, des arts et culture • Existence d'un service de la vie à l'université • Existence d'infrastructures dédiées à la vie sportive, culturelle et artistiques des étudiants et du personnel • Existence d'une ligne budgétaire conséquente destinée pour soutenir les structures et associations culturelles et sportives • Nombre de compétitions sportives, culturelles et artistiques organisées • Existence d'une liste de prix de reconnaissance décernés aux étudiants et au personnel • Nombre d'étudiants et de personnels primés
ii. L'institution assure la disponibilité de services sociaux (restauration, hébergement, transport, santé) à l'attention des étudiants et des personnels	<u><i>L'institution met-elle à la disposition des étudiants et des enseignants des structures d'hébergement ? Dispose-t-elle d'une résidence des hôtes ?</i></u> • Existence d'infrastructures d'hébergements avec une capacité d'accueil proportionnelle aux effectifs à accueillir • Existence d'une résidence des hôtes dédiée aux intervenants non-résidents <u><i>L'institution a-t-elle un système de contrats pour externaliser certains services (restauration, transport, etc) ?</i></u> • Existence de contrats entre l'institution et les opérateurs économiques dans le cadre de la restauration, et/ou le transport • Existence de rapports d'évaluation de la mise en œuvre de ces contrats • Taux de satisfaction et de fréquentation des usagers de ces services <u><i>L'institution dispose-t-elle d'une structure adaptée pour faire face aux besoins de santé sur le campus universitaire ? A-t-elle un dispositif en faveur du développement intégral des personnes ?</i></u> • Existence d'un centre de santé fonctionnel sur le campus • Existence de rapports annuels d'activité du centre de santé • Existence d'une procédure pour prévenir les problèmes de santé au travail • Existence d'aires équipées favorisant la détente • Existence d'un service socioculturel • Existence de rapports annuels d'activité relatifs aux actions sociales de l'institution

iii. L'institution garantit un environnement de travail sûr et sain, en élaborant des protocoles, formant les membres de la communauté, évaluant régulièrement les risques, assurant l'ergonomie des postes de travail, et promouvant une culture de sécurité.	<u>L'institution dispose-t-elle d'un service de gestion de la santé et sécurité au travail ? Garantit-elle les conditions d'hygiène et de sécurité de ses étudiants et de son personnel sur l'ensemble de ses sites ? A-t-elle mis en place un système de suivi psychologique destiné aux personnels ? Assure-t-elle l'assistance sociale des étudiants ?</u> • Existence de rapports annuels d'activité relatifs à la gestion de la santé et sécurité au travail sur le campus • Personnel qualifié et spécialisé qui s'occupe des bonnes conditions d'hygiène et de sécurité • Disponibilité des moyens logistiques nécessaires • Existence d'un service psychologique destiné aux personnels • Les étudiants en difficulté bénéficient d'un soutien social • Le service social est tenu au secret professionnel. <u>L'institution a-t-elle un système de collaboration avec les centres des œuvres universitaires ?</u> • Existence d'une convention entre l'institution et les centres des œuvres universitaires • Existence de rapports d'évaluation de la mise en œuvre de la convention
---	--

Domaine 5 : Ethique et responsabilité sociétale

Référence 5.1. Ethique et déontologie

Référence et lignes directrices	<u>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</u> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution intègre activement les principes et les règles d'éthique et de déontologie dans toutes ses activités et assure le respect de ces normes par l'ensemble de ses membres. De plus, elle applique rigoureusement les principes de l'égalité des chances, garantissant un accès équitable aux opportunités éducatives et professionnelles	<i>Comment l'institution intègre-t-elle les principes d'éthique et de déontologie dans ses politiques, ses procédures et ses pratiques quotidiennes, et comment assure-t-elle le respect de ces normes par tous ses membres ?</i> <i>Quelles mesures l'institution met-elle en place pour promouvoir activement l'égalité des chances au sein de son environnement éducatif et professionnel ? Comment évalue-t-elle l'efficacité de ces mesures et quels ajustements sont envisagés pour garantir un accès équitable aux opportunités pour tous ?</i> <i>Comment l'institution favorise-t-elle la sensibilisation et la formation de ses membres, y compris les étudiants et le personnel, sur les principes d'éthique, de déontologie et d'égalité des chances ? Comment</i>

pour tous ses étudiants et personnels, indépendamment de leur origine, de leur identité ou de leurs caractéristiques personnelles.	<i>mesure-t-elle l'impact de ces initiatives sur la culture institutionnelle et quels moyens met-elle en œuvre pour renforcer cet aspect essentiel de son identité institutionnelle ?</i>
i. L'institution veille au respect des principes et règles d'éthique et de déontologie	<u><i>Comment l'institution veille au respect des principes et règles d'éthique et de déontologie ?</i></u> • Existence d'un arrêté de création interne ou ministériel d'un organe chargé du respect et du suivi de l'éthique et de la déontologie • Le code d'éthique et de déontologie est documenté, disponible et communiqué. Il doit intégrer toutes les exigences concernant la non-discrimination des étudiants, des enseignants et du personnel administratif. • Les informations documentées concernant l'engagement formel des acteurs au respect de l'éthique et de la déontologie sont conservées et accessibles. • Des actions de sensibilisation et de vulgarisation sont régulièrement organisées • Les informations documentées prouvant que des formations concernant le plagiat sont régulièrement organisées, conservées et disponibles • L'institution sensibilise les étudiants aux principes de l'honnêteté intellectuelle dans toutes les formes d'évaluation, des activités universitaires et para universitaires
ii. L'institution applique les principes de l'égalité des chances	<u><i>L'institution définit-elle clairement le principe de l'égalité des chances ? Met-elle en œuvre des dispositifs pour garantir un traitement équitable des étudiants par les enseignants et l'administration ?</i></u> • Existence d'une charte d'égalité des chances • Diffusion de la charte sur le site web et lors des rencontres et des manifestations organisées par l'institution • L'attachement au principe d'égalité des chances figure sur les règlements internes • Existence d'un service d'ombudsman • Existence de rapports annuels d'activité de ce service
iii. L'institution met en place des mécanismes efficaces pour prévenir et résoudre les conflits, assurant ainsi un environnement harmonieux et respectueux au sein de l'institution.	<u><i>L'institution a-t-elle mis en place des mécanismes de prévention et de gestion des conflits ? Dispose-t-elle d'une instance de médiation qui comprend toutes les parties prenantes ?</i></u> • Existence de cellules de veilles • Existence des mécanismes de gestions des plaintes • Existence de cellule d'écoute et de gestions des plaintes

	• Décision de nomination des médiateurs • Liste des membres de l'instance de médiation
--	---

Référence 5.2. Responsabilité sociétale

Référence et lignes directrices	<i>Questions pour guider le processus de réflexion et d'auto-évaluation</i> --- Exemples de bonne pratique / Exemples de preuve
L'institution favorise et soutient activement les activités citoyennes, les échanges et les débats sociétaux au sein de sa communauté, démontrant ainsi son engagement envers la citoyenneté active et la démocratie participative. De plus, elle intègre la dimension environnementale et promeut le développement durable à travers ses installations, équipements et pratiques, contribuant ainsi à la préservation de l'environnement et à la création d'un avenir plus durable.	<i>Comment l'institution encourage-t-elle activement les activités citoyennes, les échanges et les débats sociétaux au sein de sa communauté étudiante et du personnel, et comment mesure-t-elle l'impact de ces initiatives sur l'engagement civique et la démocratie participative ?</i> <i>Quels sont les mécanismes mis en place par l'institution pour intégrer la dimension environnementale dans ses pratiques institutionnelles, telles que la gestion des déchets, l'utilisation des ressources naturelles et la réduction de l'empreinte carbone, et comment évalue-t-elle l'efficacité de ces mesures pour promouvoir le développement durable ?</i> <i>Comment l'institution s'assure-t-elle que ses installations, équipements et pratiques sont alignés avec les principes du développement durable, et comment implique-t-elle la communauté académique et locale dans cette démarche pour garantir une approche collective et participative à la préservation de l'environnement et la création d'un avenir plus durable ?</i>
i. L'institution encourage activement la participation citoyenne et le débat sur des questions sociétales en organisant des événements, des forums et des ateliers où étudiants et personnel peuvent discuter, partager leurs opinions et contribuer à résoudre les problèmes sociaux, renforçant ainsi leur conscience civique et leur engagement envers la société.	<u><i>L'institution suscite-t-elle des activités citoyennes (campus propre, levée de fonds, planting, etc.) ? Stimule-t-elle et soutient-elle l'organisation de débats sociétaux ?</i></u> • Nombre d'activités citoyennes organisées • Existence de rapports annuels relatifs aux activités citoyennes • Impact de ces activités citoyennes • Nombre de débats sociétaux organisés • Existence de rapports annuels relatifs aux débats sociétaux • Impacts de ces débats sociétaux

ii. Les infrastructures et les pratiques de l'institution intègrent des principes de développement durable, en utilisant des matériaux écologiques, des technologies économes en énergie, en réduisant les déchets, en recyclant et en promouvant activement la conservation des ressources et l'éducation environnementale	<u><i>L'institution a-t-elle un dispositif chargé de la prise en compte du développement durable ? A-t-elle une charte en matière de préservation de l'environnement ?</i></u> • Existence d'un service chargé du développement durable • Existence de rapports annuels d'activité de ce service • Existence d'une cellule chargée de veiller au respect de la charte en matière de préservation de l'environnement • Existence de rapports d'évaluation des activités de la cellule chargée de la préservation de l'environnement • Intégration dans les appels d'offre de l'institution de la nécessité de respecter l'environnement • Nombre de manifestations et activités organisées afin de sensibiliser la communauté aux notions de développement durable (respect de l'environnement, mixité sociale, etc.) • Existence de supports dédiés à la promotion de la culture de développement durable
--	--

Annexes

Annexe 1 : Liste de quelques référentiels exploités

CAMES - Référentiel d'évaluation institutionnelle :

https://drive.google.com/file/d/1UWKTkaNyyt96xevjqKoFTROk3jZPWE9Z/view?usp=drive_link

Burkina Faso - Référentiel d'évaluation institutionnelle : [https://drive.google.com/file/d/1rU-](https://drive.google.com/file/d/1rU-Doq_qB1fG48mQ8rR3waSWsbjoGYwR/view?usp=drive_link)

[Doq_qB1fG48mQ8rR3waSWsbjoGYwR/view?usp=drive_link](https://drive.google.com/file/d/1rU-Doq_qB1fG48mQ8rR3waSWsbjoGYwR/view?usp=drive_link)

Côte d'Ivoire - Référentiel d'évaluation institutionnelle :

https://drive.google.com/file/d/1vSAywo053hqzxo0nOtiLq1gUAWf58ZFO/view?usp=drive_link

ASG-QA : [https://drive.google.com/file/d/162GjwxVCKJY7ynuTUr7RkMy-Tl-](https://drive.google.com/file/d/162GjwxVCKJY7ynuTUr7RkMy-Tl-4OLCc/view?usp=drive_link)

[4OLCc/view?usp=drive_link](https://drive.google.com/file/d/162GjwxVCKJY7ynuTUr7RkMy-Tl-4OLCc/view?usp=drive_link)