



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE

UNIVERSITÉ ALASSANE
OUATTARA
(UAO)

JOINT-QA
AFRICA

Courfia Kéba DIAWARA,
président

Gnan Deyi Yannick BADOLO
Anne PIRET
Zenabo ZONGO

Publié le 17 avril 2026

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

obreal



Cofinancé par
l'Union européenne



Cofinancé par
l'Union européenne

JOINT-QA
AFRICA

Cadre de mise en place de l'évaluation

La visite d'évaluation ainsi que le processus d'évaluation mené au sein de l'université ont été réalisés avec le soutien financier de la Commission européenne, dans le cadre du programme Erasmus+, au titre de l'action *Capacity Building in Higher Education (CBHE)*. Ces activités s'inscrivent dans le projet JointQA Africa, coordonné par OBREAL en collaboration avec un consortium d'établissements partenaires. Elles relèvent du Paquet de Travail 3 du projet, en lien avec les tâches (T3.1, T3.2, T3.3, T3.4, T3.5, T3.6, T3.7, T3.8) et livrables (D 3.1, D3.2, D3.3) correspondants selon le contrat de subvention du projet, et contribuent à la mise en œuvre des activités d'évaluation prévues. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs du projet visant à renforcer les mécanismes d'assurance qualité et à soutenir l'amélioration continue des établissements d'enseignement supérieur partenaires.

Identification du projet

Nom du projet : Renforcer les mécanismes nationaux et régional d'assurance qualité par un processus conjoint d'évaluation et d'accréditation en Afrique

Acronyme du projet : Joint QA Africa

Numéro de référence du projet : 101083175

Durée du projet : mai 2023 – février 2027

Page web du projet : <https://jointqa.obreal.org/>

Institution coordinatrice : [OBREAL](#)



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

obreal

Table des matières

Table des matières	3
Liste des acronymes utilisés	4
Évaluation institutionnelle pilote de l'Université Alassane Ouattara, en synthèse	5
Composition du comité	5
Messages-clés du comité des expert·es	6
Présentation de l'établissement	8
Domaine 1 : Gouvernance et qualité	10
Référence 1.1. : Vision, missions et objectifs stratégiques.....	10
Référence 1.2. : Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie	12
Référence 1.3. : Gestion des ressources humaines, financières et logistiques	14
Référence 1.4. : Systèmes d'information et politique de communication	16
Domaine 2 : Politique de formation	18
Référence 2.1. : L'offre de formation et son pilotage.....	18
Référence 2.2. : L'évaluation et la révision des programmes	20
Référence 2.3. : Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiant·es.....	22
Référence 2.4. : La formation doctorale.....	23
Référence 2.5. : Les étudiant·es : de l'accueil à l'employabilité.....	24
Domaine 3 : Politique de recherche	26
Référence 3.1. : L'organisation et la structuration de la recherche	26
Référence 3.2. : La valorisation de la recherche	28
Domaine 4 : Vie à l'université	29
Référence 4.1. : Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs	29
Domaine 5 : Éthique et responsabilité sociétale	31
Référence 5.1. : Éthique et déontologie.....	31
Référence 5.2. : Responsabilité sociétale.....	33
CONCLUSION	34
Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert·es	35
ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Université Alassane Ouattara (UAO) des 18, 19 et 20 juin 2025	36

Liste des acronymes utilisés

AEQES	Agence d'Évaluation de la Qualité pour l'Enseignement Supérieur
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CFC	Centre de Formation Continue
CIAQ	Cellule Interne d'Assurance Qualité
CROU-B	Centre régional des œuvres universitaires de Bouaké
CS	Communication et Société
CUAPTD	Chaire UNESCO Anticipation, Prospective et Territoires Durables
CUB	Chaire UNESCO Bioéthique
DAEI	Dossier d'autoévaluation institutionnelle
EEE	Évaluation des Enseignements par les Étudiant·es
EPP	Évaluation des Enseignements et des Programmes
EPAST	Établissement Public Administratif à caractère Scientifique et Technologique
IMERFI	Institut Multipolaire d'Étude, de Recherche et de Formation en Indicamétrie
JQA Africa	<i>Joint Quality Assurance Africa</i>
LL	Langues et Littératures
LMD	Licence Master Doctorat
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique
PAT	Personnel Administratif et Technique
PER	Personnel d'Enseignement et de Recherche
POS	Plan d'Orientation Stratégique
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SEG	Sciences Économiques et de Gestion
SJAP	Sciences Juridiques Administratives et Politiques
SM	Sciences Médicales
SP	Sciences Pharmaceutiques
ST	Sciences et Technologies
UAO	Université Alassane Ouattara
UFR	Unité de Formation et de Recherche
VAE	Valorisation des Acquis de l'Expérience

Évaluation institutionnelle pilote de l'Université Alassane Ouattara, en synthèse

Contexte de l'évaluation

Le projet Erasmus+ Joint Quality Assurance (JQA) Africa¹ (2023-2026) a pour objectif général de contribuer à l'harmonisation de l'enseignement supérieur en Afrique en mettant en place des systèmes d'assurance qualité comparables, définis par la coopération des autorités nationales et des établissements d'enseignement supérieur.

Dans le cadre de ce projet Joint QA Africa, une évaluation institutionnelle pilote de l'Université Alassane Ouattara (UAO) a été conduite par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES) et l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES). À cet effet, les expert-es mandaté-es conjointement par les deux organismes ont réalisé une visite à l'UAO les 18, 19 et 20 juin 2025. Cette mission s'est déroulée en présence d'un représentant du CAMES, d'une représentante de l'AEQES et d'un observateur du Cameroun.

Le comité des expert-es a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation institutionnelle rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (entretiens, observations et consultation de documents). Au cours de cette visite, les expert-es ont rencontré les parties prenantes de l'établissement².

Après avoir présenté l'établissement et posé le cadre général de sa gouvernance stratégique, le comité des expert(e)s revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs au référentiel de l'évaluation institutionnelle, constitué de quatorze références réunies au sein des cinq domaines suivants :

- 1 Gouvernance et qualité
- 2 Politique de formation
- 3 Politique de recherche
- 4 Vie à l'université
- 5 Éthique et responsabilité sociétale

Le droit de réponse formulé par l'établissement s'exerce sur l'intégralité de ces domaines et références.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront de soutenir le développement d'une culture qualité s'appuyant sur une politique et des procédures qualité explicites et des valeurs partagées. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité

- Courfia Kéba DIAWARA, expert en gouvernance, gestion de la qualité, président du comité
- Gnan Deyi Yannick BADOLO, expert de la profession
- Anne PIRET, experte en pédagogie, gestion de la qualité
- Zenabo ZONGO, experte étudiante, en gestion de la qualité

¹ Le projet JQA Africa est coordonné par OBREAL. Plus d'information sur le projet, au lien : <https://jointqa.obreal.org/> (consulté le 13 juin 2025)

² Voir le programme de la visite, repris en annexe 1

Messages-clés du comité des expert·es

Principales forces

- Cellule interne d'assurance qualité (CIAQ) inclusive, dynamique et motivée, avec un point focal fonctionnel au sein de chacune des UFR
- Bonne gestion du plan de carrière à la fois des PAT et du PER (politique de formation, fiche de poste, déploiement)
- Proclamation des résultats d'examen en ligne et digitalisation des demandes de diplômes
- Existence systématique de syllabus pour tous les cours et communiqués aux étudiant·es
- L'existence pour toutes les années et toutes les filières de délégués étudiant·es qui participent tous au conseil d'UFR et à d'autres instances
- Le site web informe très bien sur les procédures d'inscription et les présentations sur les brochures papier des formations sont complètes (compétences développées, débouchés pour chaque formation, guide de l'étudiant)
- Une bonne vulgarisation des résultats de la recherche
- Existence d'un service fonctionnel en charge de la vie universitaire
- Existence de la Chaire UNESCO Bioéthique (CUB) et de la Chaire UNESCO Anticipation, Prospective et Territoires Durables (CUAPTD)

Principales faiblesses

- Les infrastructures et équipements sont tout juste satisfaisants pour le secteur des sciences humaines et sociales, insuffisants pour l'apprentissage des langues et pour le secteur des sciences et techniques
- L'aide à la réussite est informelle et autogérée par les étudiant·es
- La représentativité des entreprises du monde socio-économique dans les instances de prise de décisions stratégiques est insuffisante
- Le manque de ressources dédiées et d'infrastructures robustes (connectivité) pour garantir la qualité des formations à distance
- L'absence d'accès à des ressources documentaires numériques à la bibliothèque centrale de l'UAO
- L'absence de cadre formel de coordination entre le service en charge de la vie à l'université et le CROU-B
- L'UAO ne dispose pas encore de ses propres comités d'éthique

Principales recommandations

- 1 Inscrire dans les priorités de l'UAO l'acquisition d'équipements pour les travaux pratiques des étudiant·es.
- 2 Renforcer les sorties pédagogiques des étudiant·es et formaliser le tutorat pour de meilleurs taux de réussite.
- 3 Veiller à la participation effective des acteurs externes (socioprofessionnels) aux rencontres du conseil de gestion et du conseil d'université.
- 4 Développer une politique de numérisation des documents au sein de l'UAO et en priorité au niveau des directions comme les finances, les ressources humaines et la scolarité.

- 5 Instaurer la pratique systématique de l'évaluation des plans d'action sectoriels par le renforcement du statut et des missions de la CIAQ.
- 6 Réorienter les activités de recherche au service du développement par une mise en place de groupes ou d'équipes thématiques et améliorer la compétitivité des enseignant-es-chercheur-euses dans les appels à projets.
- 7 Améliorer la connectivité internet sur l'ensemble du campus pédagogique.
- 8 Instaurer une politique d'abonnement à la documentation numérique au niveau de la bibliothèque centrale.
- 9 Formaliser la présence du service de la vie universitaire au niveau des instances stratégiques du CROU de Bouaké.
- 10 Mettre en place des comités d'éthique et formaliser la formation en éthique au sein de l'établissement.

Présentation de l'établissement

L'Université Alassane Ouattara (UAO) est un établissement public d'enseignement supérieur situé à Bouaké, en Côte d'Ivoire. Créée en 1992 sous la dénomination de « Centre universitaire de Bouaké », puis devenue « Université de Bouaké », elle adopte officiellement le nom d'Université Alassane Ouattara à la suite du décret n°2012-984 du 10 octobre 2012. Depuis le décret n°2023-661 du 12 juillet 2023, l'UAO a le statut d'Établissement Public Administratif à caractère Scientifique et Technologique (EPAST), bénéficiant de la personnalité morale et de l'autonomie administrative. Elle relève, pour sa tutelle administrative et technique, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESR), et, pour sa tutelle économique et financière, du Ministère du Budget.

L'établissement assure des missions de formation initiale et continue, de recherche, d'innovation, de coopération internationale et de service à la communauté. Ses valeurs fondatrices reposent sur la gouvernance collégiale, la culture de l'excellence, la responsabilité, la loyauté, la rigueur, l'humilité et la solidarité.

La gouvernance de l'UAO s'articule autour de la Présidence, organe exécutif central qui préside également le Conseil de l'Université. Elle est assistée de deux Vice-présidences : l'une chargée de la Pédagogie et de la Vie universitaire, l'autre de la Recherche, de l'Innovation technologique et des Relations extérieures. Le Secrétariat général assure pour sa part le pilotage administratif, incluant la gestion des ressources humaines, des finances et de la scolarité.

Cette organisation est complétée par plusieurs directions centrales, notamment celles en charge de la planification et de l'évaluation, des affaires financières, des ressources humaines, de la scolarité centrale, ainsi que des centres et instituts. Deux organes délibératifs structurent les processus décisionnels : le Conseil de gestion, présidé par le MESRS, et le Conseil de l'Université, qui réunit les différentes composantes de la communauté universitaire ainsi que des personnalités extérieures.

L'UAO occupe une place majeure dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en Côte d'Ivoire. Elle est implantée sur deux sites (campus 1 et campus 2) et se prépare à rejoindre un troisième site (campus 3), destiné à accueillir la future université en regroupant l'ensemble des structures existantes et à venir. Ses infrastructures comprennent huit UFR (SJAP, SM, SEG, ST, CS, LL, Odontostomatologie, SP), deux centres de recherche (CRD et CEMV), deux Chaires UNESCO (CUB et CUAPTD), une école (CFC) et un institut (IMERFI). En 2025, elle compte 1 322 membres du personnel enseignant et de recherche (PER), 380 personnels administratifs et techniques (PAT) et 19 033 étudiant·es inscrits. Plus de 55 % du personnel est âgé de moins de 45 ans.

Enfin, la visite sur site du comité d'évaluation a mis en évidence une volonté manifeste d'amélioration continue et une forte mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire. Les informations fournies dans le dossier d'auto-évaluation institutionnel (DAEI) se sont révélées conformes à la réalité observée et ont permis d'approfondir l'analyse des forces, des faiblesses et, surtout, de la disponibilité de l'établissement à s'engager dans la mise en œuvre de recommandations en ligne avec les standards de qualité en vigueur dans l'espace CAMES.

Organigramme de l'UAO³

ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE ALASSANE OUATTARA CONFORMEMENT AU DECRET N°2023-661 DU 12 JUILLET 2023

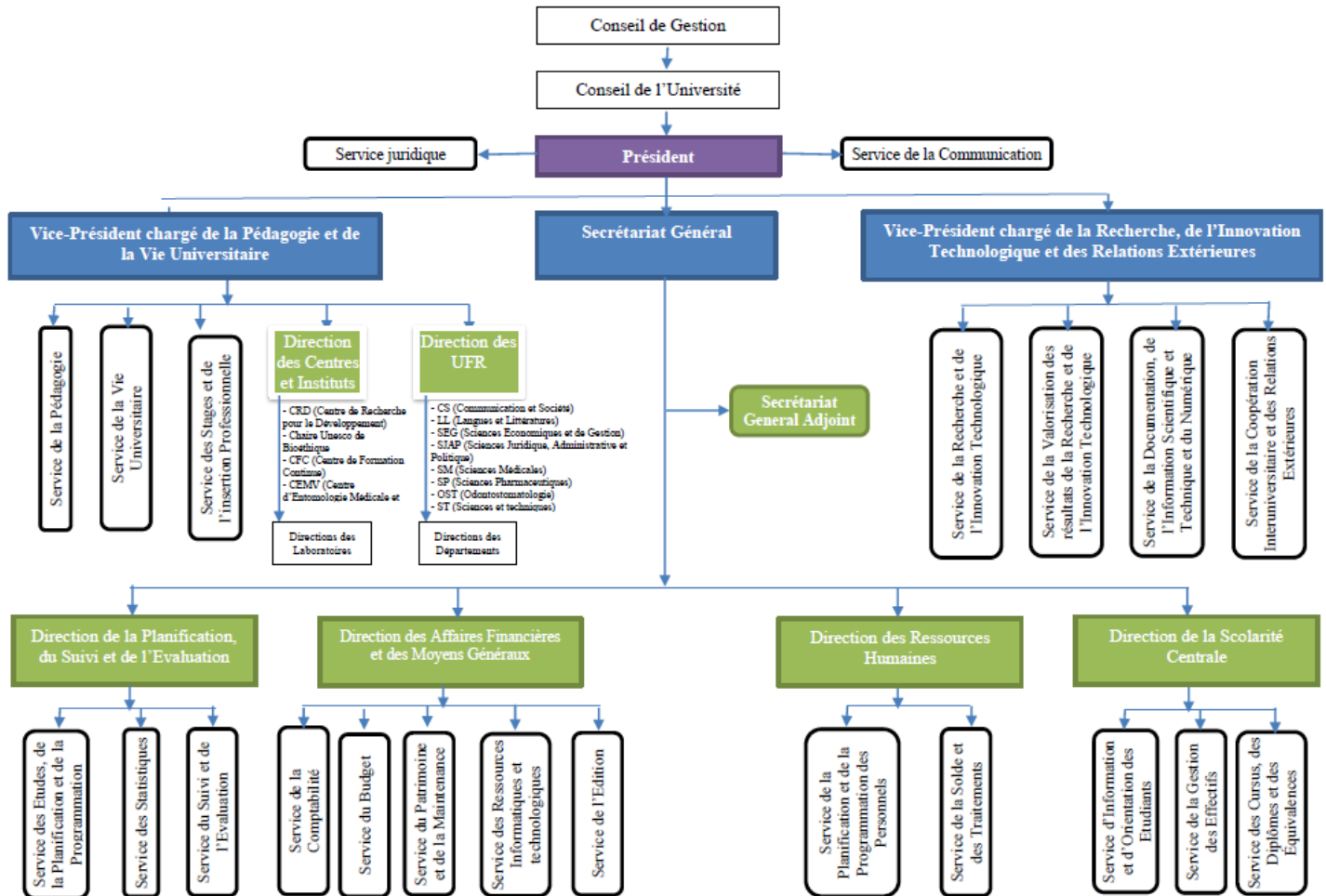


FIGURE 5: ORGANIGRAMME DE L'UAO DEPUIS JUILLET 2023

³ Organigramme tiré du dossier d'autoévaluation institutionnelle

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'organigramme de l'UAO est bien structuré et se traduit par un respect scrupuleux de la hiérarchie sur le plan administratif.
- 2 La vision de l'UAO s'appuie sur un plan d'orientation stratégique 2020-2024 et sur un nouveau plan en cours de construction, élaboré de façon inclusive avec les parties prenantes de l'institution. Ce dernier est inspiré d'un projet de contrat de performance qui n'a pas abouti faute de financement ministériel, limitant ainsi la mise en œuvre des ambitions de l'institution.
- 3 La cellule interne d'assurance qualité (CIAQ) est représentative des différentes catégories de l'institution avec des points focaux opérationnels au niveau des UFR. Elle dépend directement de la présidence de l'université et collabore avec tous les acteurs, sans réticence de ces derniers. Ses activités se concentrent actuellement sur l'observation et la diffusion d'informations, sans véritable implication dans la mise en œuvre ou le suivi des recommandations de bonne pratique émises auprès des différentes structures.

Bonne pratique⁴ :

La cellule interne d'assurance qualité (CIAQ) est représentative des différentes catégories de l'institution, avec des points focaux opérationnels dans les UFR.

⁴ Dans le cadre des rapports d'évaluation institutionnelle JQA Africa, une bonne pratique est une approche considérée par le comité comme innovante, approche expérimentée et évaluée dans l'établissement.

RECOMMANDATIONS

- 1 Organiser une évaluation du précédent plan d'orientation stratégique (2020-2024) en vue de renforcer le nouveau en cours et de le faire valider par les organes statutaires.
- 2 Faire définir par la CIAQ un plan annuel d'activités à chaque début d'année académique. Ce plan devrait être connu de tous (exemple sur le site web). La CIAQ devrait en fin d'année, remettre une auto-évaluation succincte de ses activités au président de l'université.
- 3 Renforcer le statut et les missions de la CIAQ afin de lui permettre en toute légitimité de faire le suivi des recommandations de bonne pratique faites aux différentes structures. Cela permettra à l'UAO par le biais de la CIAQ de connaître le niveau d'atteinte des objectifs spécifiques définis dans les plans d'action sectoriels de chaque établissement et de se faire une opinion réelle du niveau de satisfaction des administrés à la base dans les UFR, Institut, École et Centre.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'UAO dispose d'organes de gouvernance et de gestion fonctionnels. Le fonctionnement de l'institution est en adéquation avec le référentiel du système LMD même s'il faut noter une faible représentativité des entreprises du monde socio-économique dans les instances de prise de décisions stratégiques. Cette situation réduit la diversité des points de vue dans les instances de décision et affaiblit l'ancrage de l'université dans son environnement socio-professionnel. Elle peut également freiner l'adéquation des formations avec les besoins réels du marché du travail, limiter les opportunités de partenariats stratégiques et affecter la pertinence des orientations en matière d'employabilité, d'innovation et d'insertion professionnelle des diplômés.
- 2 Il existe un cadre permanent de concertation, non formalisé dans l'organigramme, et dont les membres, collaborant directement avec la présidence, sont représentatifs des différentes catégories des acteur·rices et entités de l'UAO ; ce qui favorise les échanges de points de vue avant les réunions statutaires ou les notes de service et arrêtés de l'autorité. Ce mode de gouvernance réduit nettement le risque de contestation des décisions et favorise l'implication effective des collaborateur·rices dans la mise en œuvre.
- 3 Les documents sensibles de l'UAO, mémoire de l'institution, sont essentiellement sous format physique. On peut citer les procès-verbaux d'examen, les dossiers du personnel, les décisions d'exécution budgétaire etc. Outre les risques de perte, de dégradation ou d'accès non contrôlé, ce mode de conservation rend la recherche d'information lente et dépendante des personnes qui détiennent ou gèrent les archives. L'absence d'un système de gestion documentaire numérisé limite la traçabilité, la sécurisation et la circulation des informations essentielles pour la prise de décision et la transparence administrative. Cette situation freine également les efforts de modernisation et de transformation digitale de l'institution, et peut affecter sa capacité à répondre efficacement aux exigences d'assurance qualité internes et externes.

Bonne pratique :

L'UAO a instauré un cadre permanent de concertation réunissant régulièrement les collaborateurs proches de la présidence pour anticiper les enjeux, harmoniser les points de vue et préparer les décisions statutaires. Ce dispositif fluidifie la communication, réduit les risques de contestation et favorise l'adhésion des équipes à la mise en œuvre des décisions.

RECOMMANDATIONS

- 1 Compléter le fonctionnement régulier des instances par des règles clairement établies en vue d'une formulation précise des évaluations et veiller à la participation effective des acteurs socioprofessionnels aux réunions du conseil de gestion, du conseil d'université et si possible aux réunions de conseil d'UFR pour une stratégie de plus en plus adaptée de la politique de stage et de profil de compétences des étudiant·es.
- 2 Développer une politique de numérisation des documents administratifs et en priorité au niveau des directions des finances, de la scolarité et des ressources humaines.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Les infrastructures et équipements couvrent à peine les besoins des départements des sciences humaines et sociales, les amphithéâtres étant déjà proches de leur capacité maximale. En revanche, ils se révèlent insuffisants pour l'apprentissage des langues ainsi que pour les filières scientifiques et techniques, ce qui conduit à des collaborations négociées avec d'autres institutions d'enseignement supérieur dans le cadre de partenariats public-privés pour l'organisation de certains enseignements. Lors des séances de travaux pratiques, des sous-groupes de cinq étudiant-es pour une même manipulation sont constitués, ce qui impacte la qualité, l'équité et l'efficacité des apprentissages. Une telle situation s'explique en grande partie par la faiblesse du budget d'investissement dans un contexte où près de 90% du budget global est consacré aux charges de personnel.
- 2 L'UAO dispose d'un laboratoire « MOOC » bien équipé (y compris avec des systèmes de captation mobiles) ; il dispose de personnel formé sur le plan technique et pédagogique. L'intention de l'UAO est de le mettre en service dès la rentrée prochaine pour pallier partiellement la pénurie de locaux et d'enseignant-es. La mise en service de ce laboratoire MOOC permettrait l'intervention de plusieurs enseignant-es à partir d'Abidjan sans être obligés de se rendre à Bouaké.
- 3 Le déficit de connectivité internet sur l'ensemble du campus ne facilite pas l'accès à la connaissance pour les étudiant-es. Ces derniers sont parfois contraints de recourir à leurs propres moyens financiers en vue d'accéder à des documents pédagogiques. Le recours aux moyens financiers personnels pour accéder à Internet crée une charge supplémentaire pour les étudiants, particulièrement pour ceux issus de milieux modestes. Cette situation renforce les inégalités d'accès à la connaissance : certains peuvent se connecter régulièrement et suivre les exigences pédagogiques, tandis que d'autres, faute de ressources financières, n'ont qu'un accès limité aux supports de cours, aux plateformes numériques ou aux bibliothèques en ligne. Cela affecte directement leurs conditions d'apprentissage, leur autonomie et, in fine, leurs performances académiques.

- 4 La gestion du plan de carrière incluant la politique de formation, les fiches de poste et les redéploiements apparaît bien structurée et maîtrisée. Son impact positif sur les performances globales de l'institution est reconnu. Toutefois, le système actuel de pointage du personnel présente certaines limites en termes de praticité et d'acceptabilité, ce qui peut constituer une contrainte pour le personnel.

RECOMMANDATIONS

- 1 Inscrire dans les priorités de l'UAO l'acquisition d'équipements pédagogiques pour les travaux pratiques d'étudiant-es en sciences et techniques et pour les laboratoires de langues.
- 2 Améliorer la connectivité internet sur l'ensemble du campus pédagogique de l'UAO.
- 3 Envisager une amélioration du système de pointage du personnel, en l'adaptant aux moyens disponibles de l'institution, afin de le rendre plus efficace et moins contraignant pour les agents.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'UAO dispose sur son campus d'un studio de radio qui émet ses propres programmes. Il s'agit d'un atout indéniable pour la diffusion d'information et d'une culture propre à l'UAO. Ce média est régulièrement mobilisé également pour des contenus pédagogiques (cf. infra 2. 1 politique de formation).
- 2 Le comité observe que l'offre de formation n'est pas clairement référencée sur le site web de l'UAO. L'onglet « scolarité » liste les conditions d'admission des filières organisées et l'onglet « formation » renvoie à la présentation des UFR, sans qu'il soit possible d'accéder à la description du contenu des formations et aux maquettes. Cela ne permet pas une information et une orientation adéquates du public étudiant. L'étudiant·e ne peut découvrir l'éventail de l'offre, comparer le contenu des filières pour poser un choix éclairé en termes de compétences développées, de débouchés, de dispositif pédagogique, etc. Cette absence de présentation des programmes dans les pages web ne permet pas non plus de mettre en évidence les atouts et spécificités pédagogiques des filières.
- 3 En revanche, l'UAO mène plusieurs actions d'information et d'orientation à l'adresse des futurs étudiant·es : des brochures papier sont disponibles pour chaque filière ; la description des formations est complète (compétences développées, débouchés, etc.), la présentation est harmonisée. L'UAO est active lors d'évènements destinés à l'orientation des bachelier(e)s.
- 4 L'UAO pratique une méthode de proclamation des résultats d'examen en ligne et une digitalisation des demandes de diplômes. L'attente des résultats d'examen n'empêche plus la mobilité des étudiant·es et les procédures d'obtention de diplômes sont allégées. Ces innovations majeures ont apporté diligence et transparence dans la gestion académique.

Bonne pratique :

L'UAO dispose sur son campus d'un studio de radio diffusant ses propres programmes. Cet outil constitue un réel atout pour la circulation de l'information et pour la promotion de la culture institutionnelle. Il est également régulièrement mobilisé pour des contenus pédagogiques.

Bonne pratique :

La mise en place d'un système numérique de proclamation des résultats d'examen et de demandes de diplômes, permettant des procédures plus rapides, transparentes et accessibles. Ce dispositif contribue à moderniser la gestion académique, faciliter la mobilité étudiante et améliorer l'expérience usager.

RECOMMANDATION

- 1 Enrichir le contenu du site web par une présentation systématique des formations proposées (maquettes), leurs débouchés, atouts et spécificités pédagogiques.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'offre de formation, déterminée par décret, s'aligne sur le plan stratégique de l'institution. Le rapport d'autoévaluation identifie toutefois l'adaptation des programmes aux besoins du marché en tant qu'axe d'amélioration et le comité a pu observer l'accord des parties prenantes sur la nécessité de revoir la pertinence et la cohérence de certaines formations (cf. 2.2 L'évaluation et la révision des programmes).
- 2 Mener une politique stratégique d'évaluation de son offre de formation, efficace et valide, supposerait de la part de l'UAO la mobilisation de parties prenantes externes. Or il apparaît que les sièges des parties prenantes externes ne sont pas pourvus dans les organes qui le prévoient (cf. supra 1.1 Vision, missions et objectifs stratégiques). Le recueil des besoins et souhaits des acteurs socio-économiques est réalisé surtout de manière informelle, notamment via les stages. Le comité confirme le constat du rapport institutionnel qui mentionne que « La coopération avec les partenaires n'est pas suffisamment couverte par des démarches organisationnelles, ce qui nuit à leur efficacité. ».
- 3 Le comité observe que l'offre de formation est présentée dans des maquettes qui correspondent au schéma LMD, ce qui en facilite grandement la lisibilité et la gestion et soutient positivement une dynamique de partenariat local, régional, voire international.
- 4 L'UAO propose des formations à distance, mais manque de ressources dédiées et d'infrastructures robustes (connectivité) pour en garantir la qualité.
- 5 Il existe à l'UAO un centre de formation continue (CFC) qui dispense des formations utiles pour les milieux professionnels. Cette offre positionne l'UAO comme acteur répondant aux besoins de développement de compétences professionnelles tout au long des carrières.
- 6 Les modalités d'enseignements sont relativement classiques à l'UAO (cours magistraux, TP/TD). Les enseignant·es professionnel·les invité·es interviennent, selon les programmes, pour 30 à 50% des cours. Les effectifs des sous-groupes d'étudiant·es dans les séances de travaux pratiques en sciences et techniques (05 étudiant·es pour une même manipulation en même temps) sont pléthoriques pour une formation efficiente. Le comité n'a pas identifié de pratique ou de dispositif particulièrement original ou innovant à l'UAO. Le site web identifie toutefois quelques spécificités, telles

que la radio et la ferme agropastorale, celles-ci paraissent sous mobilisées et sous valorisées dans leur potentiel pédagogique, y compris multidisciplinaire.

- 7 Les cahiers des charges des Unités d'enseignement sont respectés et les étudiant-es sont associé-es à la validation de l'avancement dans la matière.
- 8 L'utilité de certains cours n'est parfois pas perçue par les étudiant-es, qui ont dès lors tendance à s'en désinvestir. Les causes semblent être multiples, même s'il faut noter principalement l'absence de présentation de l'offre de formation auprès des étudiant-es.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mettre en place un système de recueil régulier des besoins des milieux professionnels et des acteurs sociaux qui puisse alimenter la réflexion sur la stratégie de développement de l'offre de formation.
- 2 Instaurer une procédure claire et transparente pour la création, la validation et l'approbation des programmes de formation, avec mise en place d'un comité central dédié à cette tâche et des critères précis pour l'élaboration des besoins.
- 3 Établir un plan de développement de l'enseignement à distance ou hybride, avec des moyens dédiés et une évaluation périodique permettant de vérifier que l'offre et les modalités répondent aux besoins des publics et aux objectifs fixés.
- 4 Mettre sur pied des projets pédagogiques, idéalement à caractère multidisciplinaire, qui mobilisent des atouts tels que la radio de l'UAO et la ferme agropastorale. Ces projets viseraient à (1) diversifier les dispositifs pédagogiques, (2) renforcer l'approche par compétences (3) fédérer les équipes enseignantes inter-UFR autour de projets motivants et (4) valoriser les spécificités et atouts distinctifs de l'UAO.
- 5 Présenter la cohérence réelle de l'offre de formation auprès des étudiant-es, communiquer sur l'articulation des unités d'enseignement pour faciliter l'implication des étudiant-es dans les unités d'enseignement dont ils perçoivent moins facilement la pertinence.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Le comité constate l'existence de structures (commissions pédagogiques) et de processus pour la révision des programmes. Plusieurs maquettes sont actuellement en attente d'approbation de modifications. Le comité entend la frustration des porteurs de réformes quant au manque de clarté des processus de révision de programme et aux lenteurs dans le suivi des dossiers soumis.
- 2 Le comité a pu consulter le formulaire utilisé pour l'évaluation des enseignements par les étudiant·es (EEE). Les axes investigués et les critères proposés sont adéquats. En revanche, le comité relève plusieurs limites à son utilisation. Ainsi, le comité confirme le constat posé dans le rapport d'évaluation, de l'absence d'agenda et de procédures pour l'évaluation périodique des programmes et des enseignements. Dans les faits, le formulaire semble mobilisé uniquement pour rencontrer *a minima* les attentes du CAMES en matière d'avancement dans la carrière académique (recueil de données pour trois étudiant·es au moins), sans que ce recueil fasse systématiquement l'objet d'un suivi sur le plan des pratiques pédagogiques. Par ailleurs, les modalités de participation des étudiant(e)s (connexion via un QR-code) ne sont pas en adéquation avec les ressources dont ils/elles disposent (couverture wifi insuffisante sur le campus, utilisation de données mobiles payantes, etc.), ce qui rend les EEE peu participatives, et dès lors peu valides.
- 3 Le comité n'a pas pu observer de politique d'Évaluation des Programmes par les étudiant·es, et dès lors pas non plus de rapport institutionnel qui puisse analyser la cohérence globale d'un programme ni les effets d'apprentissage des dispositifs pédagogiques. Le comité retient toutefois qu'ont eu lieu en 2021 des ateliers de réflexion sur l'organisation des unités pédagogiques.
- 4 Le comité salue la mise en place à l'UAO de la formation des nouvelles recrues en pédagogie universitaire (formation aux cours magistraux, formation aux TP/TD, à l'usage du labo MOOC et à la scénarisation, etc.) et dans plusieurs autres domaines (formation « RH » en cours de carrière), le soutien à la carrière CAMES.

RECOMMANDATIONS

- 1 Systématiser les processus de révision périodique des programmes en y associant les parties prenantes internes et de l'expertise externes.
- 2 Améliorer la communication vers les UFR sur les états d'avancement des dossiers et de leur validation.
- 3 Instaurer un agenda et une procédure accessible pour l'évaluation périodique des enseignements et des programmes (EEP) qui permettent une large participation de tous les étudiant·es et qui soutiennent le pilotage de la cohérence horizontale et verticale des programmes ainsi qu'un feed-back réel à propos des pratiques pédagogiques.

Référence 2.3. : Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiant·es

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 étudiant·es.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Le comité a pu observer l'existence de syllabus pour tous les cours, communiqué aux étudiant·es, précisant le contrat pédagogique et le dispositif d'évaluation. Les sujets des évaluations sont communiqués à temps aux étudiant·es. Cette organisation témoigne d'une bonne planification pédagogique et d'une communication efficace entre enseignant·es et étudiant·es.
- 2 L'UAO mène une politique d'implication des enseignant·es dans la surveillance des examens. Cette pratique favorise une meilleure transparence dans le déroulement des examens, tout en renforçant l'engagement du corps enseignant.
- 3 Néanmoins, il n'existe pas encore de cadre clair pour l'organisation des évaluations (pas de règlement des Études et des Évaluations, pas de Charte, etc.). Actuellement, les parties prenantes étudiante et enseignante n'évoquent pas de difficulté, d'incohérence, ou de problème d'équité liés à ce vide normatif. En cas de conflit entre l'administration qui organise les évaluations et un·e enseignant·e par exemple, il serait difficile de trancher en l'absence de cadre normatif ou de référentiel établi à cet effet.

Bonne pratique :

L'UAO a institutionnalisé l'usage de syllabus pour l'ensemble des cours, communiqués aux étudiant·es, précisant le contrat pédagogique et les modalités d'évaluation. Cette pratique garantit la transparence des attentes pédagogiques et l'harmonisation des modalités d'évaluation.

RECOMMANDATION

- 1 Établir un cadre normatif pour l'évaluation en créant un règlement des Études et des Évaluations et une charte des examens pour clarifier, formaliser et sécuriser les procédures d'évaluation pour toutes les parties prenantes.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'UAO dispose d'une procédure d'admission claire et transparente pour la formation doctorale. Cependant, bien que les écoles doctorales soient officiellement instituées, leur mise en place opérationnelle reste incomplète. L'UAO a initié des actions de rationalisation du nombre de doctorants par encadrant (cinq doctorants par encadrant) ; les rôles des encadrants, les procédures, échéances, etc. ont été clarifiés. Ces mesures mettent l'UAO dans de meilleures conditions pour faire aboutir des thèses de qualité.
- 2 Le rapport d'autoévaluation mentionne que « les programmes de formation doctorale semblent encore insuffisamment alignés avec les besoins du marché de l'emploi et les priorités de la recherche contemporaine » ; le comité constate que les choix des problématiques de thèse sont laissés à la discrétion des candidats et des promoteurs, ils ne font pas l'objet d'une politique concertée au sein de l'UAO. En conséquence, la recherche portée par les doctorants est dispersée et déconnectée d'axes stratégiques de recherche de l'UAO. La production doctorale soutient peu la recherche à l'UAO et, réciproquement, est peu soutenue par elle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mettre en place des Écoles Doctorales en bonne et due forme pour mieux organiser les activités doctorales et adapter les programmes aux évolutions du marché et aux priorités de la recherche actuelle.
- 2 Guider le choix des problématiques de thèse pour les arrimer aux axes stratégiques de développement de la recherche de l'UAO afin d'optimiser la production scientifique de l'UAO, renforcer son expertise et lui donner de la visibilité.

Référence 2.5. : Les étudiant·es : de l'accueil à l'employabilité

L'institution met en place une stratégie globale pour l'accompagnement et le soutien des étudiant·es, incluant l'accueil, l'orientation, le conseil, et des services adaptés aux besoins spécifiques tels que ceux des étudiant·es handicapé·es ou des sportifs de haut niveau. Elle facilite l'accès à la documentation pertinente et propose des services de soutien pédagogique aux étudiant·es pour favoriser leur réussite académique. De plus, elle encourage activement la participation des étudiant·es 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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Le site web de l'établissement informe et présente clairement les procédures d'inscription aux différentes filières de son offre de formation.
- 2 L'absence d'un système d'accueil formalisé pour les étudiant·es étranger·es limite l'attractivité internationale des programmes de l'UAO.
- 3 Ainsi que le rapport d'autoévaluation institutionnel le mentionne, « l'institution ne dispose pas d'un service de validation des acquis de l'expérience (VAE) conforme aux textes réglementaires existants, un manquement qui représente un frein pour l'accès à la formation et à la reconnaissance des compétences acquises en dehors du système académique. »
- 4 Le comité souligne que l'amélioration de la gestion des parcours étudiants est une vraie préoccupation des services de l'UAO et que beaucoup d'actions sont menées pour la professionnalisation de cette gestion (digitalisation des dossiers, émissions des cartes d'étudiant·es, gestion des délibérations et de la diplomation, etc.).
- 5 Le comité déplore que le manque d'infrastructures mène à l'obligation d'organiser une rotation des cours pour pallier la pénurie de locaux, ce qui fait craindre que les contraintes logistiques ne finissent par primer sur les exigences pédagogiques.
- 6 Beaucoup d'étudiant·es ont une activité rémunérée pour subvenir à leurs besoins. Ils ont besoin d'une bonne planification des activités pour pouvoir s'organiser et, de ce point de vue, la communication anticipée des plannings n'est pas toujours optimale (sauf pour les programmes de Formation continue).
- 7 Les étudiant·es en situation de handicap sont constitués en association, ce qui facilite les interactions avec l'UAO. Ils bénéficient d'une réduction des frais de scolarité. Le rapport d'autoévaluation mentionne également que « le personnel académique n'est pas suffisamment formé ou sensibilisé aux besoins des étudiant·es en situation de handicap ou des sportifs de haut niveau. ». Toutefois, le comité observe que les services tiennent compte dans le planning et l'attribution des locaux, des difficultés de mobilité des étudiant·es en situation de handicap.

- 8 Il n'y a pas de tutorat ou d'autre modalité d'accompagnement pédagogique des étudiant-es qui éprouvent des difficultés. Cette absence limite actuellement la capacité à identifier précocement les difficultés des étudiant-es et à soutenir leurs apprentissages.
- 9 Les représentants étudiants de certaines filières déplorent également l'absence de mécanismes d'information et d'orientation sur les choix de filières entre la licence et le master.
- 10 La gouvernance de l'établissement est ouverte aux parties prenantes étudiantes. Des délégués de classes sont identifiés pour chaque programme, sur une base méritocratique (classement académique). Par ailleurs, les représentants étudiant-es sont demandeurs d'une base de données des délégués qui leur permettrait de mieux communiquer et s'organiser.
- 11 L'accompagnement des diplômés à l'insertion professionnelle (préparation de CV, mise en relation avec un réseau d'anciens, « job days », etc.) est inégal selon les UFR : inexistant dans certaines, mais développée via des « journées carrière » et des conférences avec des professionnels dans d'autres. Le service d'insertion professionnelle est peu connu, les étudiant-es bénéficient donc peu de ce service pour leur intégration professionnelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Installer un service de VAE conforme aux exigences réglementaires. Afin de faciliter l'accès aux formations pour les personnes qui, via l'expérience et les acquis professionnels, disposent des pré acquis équivalents au titre d'accès académique requis.
- 2 Mettre en place un système d'accueil formalisé pour les étudiant-es étranger-es en vue de faciliter leur intégration et ainsi augmenter leur potentiel de réussite dans la formation entreprise.
- 3 Continuer à explorer des pistes d'accès à davantage d'infrastructures adéquates pour dispenser les formations organisées par l'UAO et/ou envisager des dispositifs pédagogiques (en autonomie, en comodal, en classe inversée, etc.) qui mobilisent moins intensivement des salles de cours classiques.
- 4 Développer une palette de dispositifs d'accompagnement pédagogique personnalisé des étudiant-es pour soutenir leur parcours en fonction de leurs besoins.
- 5 Sensibiliser et former le personnel enseignant aux besoins spécifiques de certains profils étudiants et aux mesures compatibles avec les acquis d'apprentissage des formations.
- 6 Mettre à la disposition des représentants étudiants les informations qui leur permettent d'exercer plus facilement leur rôle.
- 7 Mettre en place de modalités de diagnostic des difficultés et d'accompagnement *ad hoc* permettant de meilleurs apprentissages et favorisant des probabilités de réussite plus élevées des étudiant-es.
- 8 Mettre en place des actions de préparation et d'accompagnement des (futur-es) diplômé-es à l'insertion professionnelle (y compris la sensibilisation et le soutien à l'entrepreneuriat).

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'UAO affiche une volonté stratégique affirmée de structurer et développer ses activités de recherche. La valorisation de la recherche est inscrite comme une priorité dans les documents institutionnels. Des efforts sont visibles à travers l'existence de plusieurs revues scientifiques accessibles sur le site web institutionnel et la reconnaissance académique de l'établissement via de nombreux prix en matière d'innovation remportés par les étudiant-es.
- 2 L'université a entrepris une rationalisation progressive de ses laboratoires afin d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles, ce qui traduit une volonté de cohérence organisationnelle et budgétaire. Cependant, cette démarche reste inachevée et gagnerait à être accompagnée d'un cadrage stratégique formalisé.
- 3 L'absence d'axes de recherche stratégique clairement choisis et définis par l'UAO nuit à la lisibilité et à l'efficacité de l'action scientifique. Par ailleurs, les activités des structures de recherche (unités, laboratoires, écoles doctorales) manquent encore de coordination, ce qui limite la capacité de l'université à se positionner efficacement sur les appels à projets compétitifs, notamment à l'échelle internationale.
- 4 L'absence d'accès à des ressources documentaires numériques à la bibliothèque centrale de l'UAO a été constatée et aucune démarche pour un abonnement tel que Cyberlibris, Scholarvox (bibliothèque numérique), Cairn info (plateforme de référence pour les publications scientifiques francophones), ou autre n'est en vue dans ce sens. Ce fait est signalé par ce qu'on s'accorde qu'une recherche doit être soutenue par une connaissance de l'état de l'art et d'une mise à jour des données disponibles.

RECOMMANDATIONS

- 1 Définir de manière inclusive les axes de recherche prioritaires alignés aux enjeux régionaux, nationaux et internationaux.
- 2 Consolider la structuration des laboratoires autour de ces axes stratégiques afin d'éviter la dispersion des modestes moyens.

- 3 Mettre en place un plan de soutien à la recherche comprenant une allocation budgétaire spécifique, des dispositifs d'accompagnement des chercheur·euses (montage de projets, publications, partenariats).
- 4 Mettre en place un programme d'abonnements à des bases documentaires scientifiques spécialisées comme Cyberlibris Scholarvox, Cairn Info, DOAJ, JSTOR, ScienceDirect, en priorisant les disciplines disposant d'écoles doctorales. Cette action doit être intégrée dans le budget annuel de la bibliothèque centrale et pilotée par une commission regroupant bibliothécaire, enseignant·es-chercheur·euses et direction de la recherche. Un point d'accès numérique dédié (espace lecture + wifi stable) doit être créé afin de garantir l'usage effectif de ces ressources.
- 5 Renforcer le caractère interdisciplinaire de la recherche et des projets collaboratifs à fort impact sociétal.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 La politique de valorisation de la recherche à l'UAO demeure à un stade embryonnaire. Si les résultats de recherche sont publiés dans des revues internes ou disponibles en ligne, leur diffusion reste marginale au sein de la communauté scientifique nationale et internationale.
- 2 L'université ne dispose pas encore d'une stratégie de transfert technologique structurée ni d'un dispositif institutionnalisé de valorisation (brevets, licences, partenariats industriels). L'incubateur de l'université, bien qu'existant, semble sous-exploité en raison d'un manque de dynamisme et de ressources.
- 3 Des équipes de recherche bénéficient de soutiens à la recherche. Des formations à la rédaction de projets et recherches de financement sont organisées à l'endroit des enseignant-es-chercheur-euses et même des doctorants. Néanmoins, les enseignant-es-chercheur-euses ont encore une faible participation aux appels à projets compétitifs.
- 4 L'UAO a posé des jalons intéressants pour structurer sa politique de recherche. Toutefois, pour atteindre un niveau de compétitivité et de visibilité plus élevé, elle doit clarifier ses axes de recherche prioritaires, dynamiser la valorisation et renforcer son accompagnement aux chercheur-euses. Cela passe par une gouvernance scientifique plus affirmée et une meilleure articulation entre recherche, innovation et développement socioéconomique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer une politique institutionnelle claire de valorisation de la recherche, intégrée dans le plan d'orientation stratégique de l'université.
- 2 Renforcer les instruments de valorisation à travers la mise en place d'un bureau de transfert de technologie et d'innovation.
- 3 Dynamiser les activités de l'incubateur par un appui logistique, humain et financier, et une ouverture aux partenaires socioéconomiques.
- 4 Encourager les chercheur-euses à la recherche de financements et à la réponse aux appels à projets internationaux.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Il est mis en place un cadre institutionnel favorisant la participation aux activités culturelles et sportives, ainsi que l'organisation régulière d'événements fédérateurs. Toutefois, l'absence de centre culturel au sein des cités universitaires limite les possibilités d'animation et d'expression artistique sur les lieux de vie étudiante.
- 2 Il existe un service en charge de la vie à l'université. Cependant, les services sociaux (restauration, logement, santé, sport, etc.) sont offerts aux étudiant·es par une autre structure autonome, le Centre régional des œuvres universitaires de Bouaké (CROU-B). Le comité note que l'UAO, à l'exception de son président, n'est pas représentée dans les instances du CROU-B et n'a donc pas un droit de regard sur ses activités. Cette situation met en évidence une coordination limitée entre l'UAO et le CROU-B, ce qui réduit la capacité de l'université à influencer sur la qualité et la gestion des services sociaux offerts aux étudiant·es.
- 3 L'UAO dispose d'une mutuelle fonctionnelle au profit des enseignant·es et du personnel, assurant une couverture sociale en cas de besoin. Ce dispositif contribue au bien-être du personnel et renforce le climat social au sein de l'institution.
- 4 La politique actuelle en cité universitaire ne permet pas aux étudiant·es de préparer eux-mêmes leurs repas, les obligeant à recourir exclusivement à la restauration collective. La qualité de la nourriture servie y est jugée insuffisante. Cette situation limite l'autonomie alimentaire des étudiant·es et peut affecter leur bien-être et leurs conditions de vie en résidence universitaire.
- 5 Les étudiant·es en situation d'handicap sont constitués en association. La gouvernance accorde une remise de 50% sur les frais d'inscription de ces étudiant·es et intervient auprès du CROU-B pour qu'ils soient prioritaires en ce qui concerne les attributions d'hébergements et qu'ils soient hébergés au rez-de-chaussée des bâtiments. Cela montre que l'université met en place des actions concrètes pour favoriser l'inclusion et améliorer les conditions d'étude des étudiant·es en situation de handicap.
- 6 Plusieurs associations étudiantes sont actives au sein de l'université. Celles qui sont reconnues légalement bénéficient d'une subvention annuelle, attribuée sur la base de la présentation de leur rapport d'activités. Ce dispositif encourage l'engagement associatif et favorise une gestion plus structurée et responsable des organisations étudiantes.

- 7 Une charte de lutte contre le harcèlement sexuel a été élaborée et est en cours de validation au sein de l'université. Cette démarche témoigne d'une prise de conscience institutionnelle des enjeux liés au harcèlement et d'une volonté d'instaurer un cadre de prévention et de protection pour l'ensemble de la communauté universitaire.
- 8 Toutefois, la couverture des services de sécurité et de santé sur l'espace universitaire reste insuffisante. Certaines zones, notamment les parkings, ne disposent pas encore d'un dispositif de surveillance institutionnel. Cette situation montre que, malgré la présence de structures dédiées, les moyens de sécurité restent limités, ce qui fragilise la protection des personnes et des biens au sein de l'université.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer l'organisation d'activités artistiques, culturelles et sportives sur le campus.
- 2 Plaider auprès du CROU-B pour une participation du service de la vie universitaire au moins en qualité d'invité au niveau des rencontres stratégiques sur les points de l'ordre du jour les concernant et vice versa.
- 3 Consolider les mesures de sécurité sur le campus pour assurer la protection des personnes et des biens afin d'offrir un environnement sûr et propice au bien-être de l'ensemble des parties prenantes.
- 4 Établir des conventions formelles avec les opérateurs économiques pour le soutien des activités artistiques, culturelles et sportives.
- 5 Finaliser la rédaction de la charte de lutte contre le harcèlement sexuel afin d'en permettre la mise en œuvre effective.
- 6 Intercéder auprès du CROU-B pour la mise en place d'un dispositif au sein des campus permettant aux étudiant-es qui le souhaitent de préparer leurs propres repas.

Domaine 5 : Éthique et responsabilité sociétale

Référence 5.1. : Éthique 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 étudiant·es et personnels, indépendamment de leur origine, de leur identité ou de leurs caractéristiques personnelles.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Les principes et règles d'éthique et de déontologie existent et se pratiquent au sein de l'UAO. Toutefois, le comité constate que l'UAO ne dispose pas encore de ses propres comités d'éthique. La commission compétente demeure centralisée au niveau du ministère. Cette absence limite l'autonomie de l'établissement.
- 2 Il existe des rampes d'accès à de nombreuses salles pédagogiques à l'UAO. Par ailleurs, l'établissement dispose de salles spécialisées (multimédia) dédiées exclusivement aux personnes à mobilité réduite. Les efforts déjà réalisés en matière d'accessibilité traduisent une volonté d'inclusion. Néanmoins, l'accessibilité demeure perfectible dans la mesure où la généralisation et l'harmonisation des dispositifs d'accès ne sont pas garanties dans toutes les infrastructures pédagogiques. Cette situation peut s'expliquer par la configuration des campus hérités d'anciens sites dont les infrastructures sont difficiles à adapter. En effet, le campus 1 correspond à l'ancien site du complexe télévisuel de Bouaké et le campus 2 est issu de l'ancien Institut Agricole de Bouaké.
- 3 Les maquettes pédagogiques intègrent des formations en éthique destinées aux étudiant·es. Les enseignant·es bénéficient, de leur côté, de formations en docimologie (la science de l'évaluation des apprentissages), et la Chaire UNESCO d'éthique et de bioéthique organise régulièrement des conférences et séminaires sur ces thématiques. Ces actions démontrent une intégration progressive de l'éthique dans la formation et la recherche.
- 4 Un cadre permanent de concertation réunit trimestriellement les différentes entités de l'université pour prévenir les conflits. Des cellules d'écoute existent dans les départements, et des cellules de crise sont mises en place en cas de tensions particulières. Le conseil de discipline intervient également lorsque nécessaire, selon un dispositif formalisé dans chaque UFR. Ces dispositifs montrent une structuration de la gestion des conflits.

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer un code d'éthique et de déontologie propre à l'UAO.
- 2 Renforcer les principes et pratiques de l'égalité des chances en pérennisant les acquis déjà réalisés en matière d'accessibilité (rampes d'accès aux salles pédagogiques et salles spécialisées dédiées aux personnes à mobilité réduite). À cet effet, veiller à la reproduction et à l'extension systématique de ces aménagements lors de la réalisation du campus 3, afin de garantir des infrastructures conformes aux normes d'accessibilité universelle pour l'ensemble des composantes de l'UAO.
- 3 Procéder à la création d'un comité d'éthique pour la recherche, au sein de l'université.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'université organise régulièrement des activités citoyennes, des débats et des forums sur les enjeux sociaux, tels que le colloque international sur le bien-être, le concours d'initiatives citoyennes pour la cohésion sociale en milieu universitaire ou encore des actions symboliques comme la plantation d'arbres.
- 2 Des colloques sont également organisés au niveau des UFR sur le développement durable, le changement climatique, etc. Cependant, le comité note l'absence d'une politique claire et formalisée de développement durable et cette absence limite la cohérence et la portée des initiatives existantes.
- 3 Une unité d'enseignement sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) figure sur certaines maquettes de formation. Cela traduit la volonté d'inculquer aux étudiant-es une conscience éthique et citoyenne, ainsi qu'une compréhension des enjeux de durabilité dans le monde professionnel.
- 4 L'absence de renforcement de la politique de dématérialisation des documents administratifs montre que les pratiques de gestion administrative ne sont pas encore pleinement alignées sur les principes de durabilité et d'efficacité écologique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer et diffuser la politique en matière de développement durable afin de structurer et pérenniser les actions existantes.
- 2 Adopter davantage de principes et pratiques de développement durable au sein de l'UAO tel qu'une politique de dématérialisation des documents.

CONCLUSION

À l'issue de la visite sur site, précédée de l'analyse du dossier d'auto-évaluation institutionnelle, le comité d'évaluation externe a pu identifier et documenter les bonnes pratiques structurelles de l'Université Alassane Ouattara, ainsi que les pratiques émergentes méritant d'être consolidées. L'ensemble des constats, analyses et recommandations formulés dans ce rapport vise à soutenir la mise en place d'une « pratique qualité » alignée sur les standards régionaux et internationaux, en cohérence avec les exigences du référentiel JQA Africa et de l'espace CAMES.

L'une des forces majeures de l'UAO réside dans le dynamisme de sa CIAQ. Grâce à une représentation équilibrée, des points focaux actifs dans les UFR et une collaboration généralement positive au sein de la communauté universitaire, la CIAQ constitue un levier essentiel pour renforcer l'efficacité interne de l'institution. Son impact pourrait toutefois être accru si elle bénéficiait d'un statut plus affirmé et d'une implication structurée dans le suivi des recommandations et des plans d'action sectoriels.

Par ailleurs, l'évaluation met en évidence la nécessité de renforcer les ressources matérielles et infrastructurelles, tant pour l'enseignement que pour la recherche. Les limites actuelles, notamment en matière de connectivité numérique, d'équipements pour les travaux pratiques et d'accès aux ressources documentaires, freinent le développement des activités pédagogiques, scientifiques et innovantes. Une politique volontariste de digitalisation et d'amélioration des infrastructures apparaît comme une nécessité pour soutenir la compétitivité des étudiant·es et des chercheur·euses.

L'analyse souligne également que l'animation de la vie universitaire demeure un enjeu majeur. Le renforcement de la coordination entre l'UAO et le CROU-B constitue un levier essentiel pour améliorer les conditions de vie, le bien-être et la participation des étudiant·es. Une collaboration accrue faciliterait le développement d'actions citoyennes, culturelles et sportives, tout en permettant l'intégration effective des principes d'éthique, de prévention et d'inclusion au sein de l'institution.

De manière générale, l'UAO dispose de bases solides, soutenues par l'engagement de sa communauté universitaire et une volonté manifeste d'amélioration continue. La mise en œuvre progressive des recommandations formulées dans ce rapport permettra à l'institution de consolider ses acquis et de relever ses défis structurels.

Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert·es



Évaluation institutionnelle
pilote JQA Africa

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

Le rapport en sa version actuelle nous satisfait et reste conforme à nos réalités

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Domaine, référence	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond
			de « proches collaborateurs du président »

Le Président



Prof. KOUAKOU Koffi

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.

ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Université Alassane Ouattara (UAO) des 18, 19 et 20 juin 2025

Jour 1 : 18 juin 2025

Horaire	Entretien	Participant·es
8h30-10h00	Réunion de travail	
10h00-11h00	(1) Rencontre avec les plus hautes autorités académiques	8 participant·es
11h00-11h15	Débriefing	
11h15-12h15	(2) Rencontre avec la cellule/le service qualité (responsable qualité, membres de la CIAQ)	8 participant·es
12h15-13h15	Déjeuner de travail	
13h15-14h15	(3) Rencontre avec des membres du personnel enseignant (licences, masters, formation continue)	8 participant·es
14h15-14h30	Débriefing	
14h30-15h30	(4) Rencontre avec des étudiant·es (licences, masters, formation continue, y compris étudiant·es représentants)	14 participant·es
15h30-15h45	Débriefing	
15h45-16h45	(5) Rencontre avec des anciens étudiant·es	5 participant·es
16h45-17h30	Débriefing de la journée, préparation de la deuxième journée	
17h30-18h00	<i>Zone mobilisable en cas d'organisation d'un entretien supplémentaire, sur demande de l'université et/ou du comité d'évaluation (durée jusqu'à éventuellement une heure en fonction du nombre de participants)</i>	

Jour 2 : 19 juin 2025

Horaire	Entretien	Participant·es
8h30-8h55	Consultation de documents	
8h55-9h55	(6) Rencontre avec des enseignant·es (y inclus mission recherche)	10 participant·es
9h55-10h10	Débriefing	
10h10-11h10	(7) Rencontre avec des étudiant·es (y inclus mission recherche)	7 participant·es

11h10-11h25	Débriefing	
11h25-12h10	(8) Visite des infrastructures	
12h10-13h10	Déjeuner de travail	
13h10-14h10	(9) Rencontre avec les responsables et/ou membres des services de support/services centraux	15 participant-es
14h10-14h25	Débriefing	
14h25-15h25	(10) Rencontre avec le(s) coordonnateur(s) de l'autoévaluation	7 participant-es
15h25-15h45	Débriefing	
15h45-16h45	(11) Rencontre avec les représentants des milieux professionnels	13 participant-es
16h45-17h30	Débriefing de la journée, préparation de la troisième journée	
17h30-18h00	<i>Zone mobilisable en cas d'organisation d'un entretien supplémentaire, sur demande de l'université et/ou du comité d'évaluation (durée jusqu'à éventuellement une heure en fonction du nombre de participants)</i>	

Jour 3 : 20 juin 2025

Horaire	Entretien	Participant-es
8h30-9h00	Consultation de documents	
9h00-10h00	(12) Rencontre optionnelle avec la/les personne(s) en charge de la coordination et du pilotage institutionnels de la qualité	
10h00-10h15	Débriefing	
10h15-10h45	(13) Rencontre avec le recteur	8 participant-es
10h45-11h00	Débriefing	
11h00-11h30	<i>Zone mobilisable en cas d'organisation d'un entretien supplémentaire, sur demande de l'université et/ou du comité d'évaluation (durée jusqu'à éventuellement une heure en fonction du nombre de participants)</i>	
11h30-12h10	Consultation de documents	
12h10-15h15	Déjeuner de travail et préparation de la restitution orale	
15h15-16h00	Restitution orale	
16h00	Fin de la visite	