



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



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE

Université Norbert Zongo
(UNZ)

JOINT-QA AFRICA

Abdelali KAAOUACHI,
président

Coffi Sylvestre
ADOUGOUNDE
Sidonie Epse Kenne
DJOFACK
Abdourahmane Mbade
SENE

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

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](#)

Table des matières

Table des matières	3
Liste des acronymes utilisés	5
Évaluation institutionnelle pilote de l'UNZ, en synthèse	7
Contexte de l'évaluation.....	7
Composition du comité.....	7
Messages-clés du comité des expert-es	8
Présentation de l'établissement	10
Domaine 1 : Gouvernance et qualité	12
Référence 1.1. : Vision, missions et objectifs stratégiques	12
CONSTATS ET ANALYSES	12
RECOMMANDATIONS.....	13
Référence 1.2. : Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie	15
CONSTATS ET ANALYSES	15
RECOMMANDATIONS.....	16
Référence 1.3. : Gestion des ressources humaines, financières et logistiques... 17	
CONSTATS ET ANALYSES	17
RECOMMANDATIONS.....	18
Référence 1.4. : Systèmes d'information et politique de communication	19
CONSTATS ET ANALYSES	19
RECOMMANDATIONS.....	20
Domaine 2 : Politique de formation	21
Référence 2.1. : L'offre de formation et son pilotage	21
CONSTATS ET ANALYSES	21
RECOMMANDATIONS.....	22
Référence 2.2. : L'évaluation et la révision des programmes	23
CONSTATS ET ANALYSES	23
RECOMMANDATIONS.....	24
Référence 2.3. : Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiants	25
CONSTATS ET ANALYSES	25
RECOMMANDATIONS.....	26
Référence 2.4. : La formation doctorale	27

CONSTATS ET ANALYSES	27
RECOMMANDATIONS.....	29
Référence 2.5. : Les étudiants : de l'accueil à l'employabilité.....	30
CONSTATS ET ANALYSES	30
RECOMMANDATIONS.....	32
Domaine 3 : Politique de recherche.....	33
Référence 3.1. : L'organisation et la structuration de la recherche	33
CONSTATS ET ANALYSES	33
RECOMMANDATIONS.....	34
Référence 3.2. : La valorisation de la recherche	35
CONSTATS ET ANALYSES	35
RECOMMANDATIONS.....	36
Domaine 4 : Vie à l'université.....	37
Référence 4.1. : Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs	37
CONSTATS ET ANALYSES	37
RECOMMANDATIONS.....	39
Domaine 5 : Étique et responsabilité sociétale	40
Référence 5.1. : Éthique et déontologie	40
CONSTATS ET ANALYSES	40
RECOMMANDATIONS.....	41
Référence 5.2. : Responsabilité sociétale	42
CONSTATS ET ANALYSES	42
RECOMMANDATIONS.....	43
CONCLUSION.....	44
Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert-es	45
ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'UNZ des 23, 24 et 25 juin 2025.....	52

Liste des acronymes utilisés

AEQES	Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles
ATOS	Administratif, Technique, Ouvrier et de Soutien
AUF	Agence Universitaire de le Francophonie
CA	Conseil d'Administration
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CENOU	Centre National des œuvres Universitaires
CROUK	Centre Régional des Œuvres Universitaires de Koudougou
CERVAM	Centre d'Expertise pour la Récupération et la Valorisation des Métaux
CFVU	Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire
CIAQ	Cellule Interne d'Assurance Qualité
CNRST	Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique
CPU	Centre de Pédagogie Universitaire
CS	Conseil scientifique
DAEI	Dossier d'autoévaluation institutionnelle
ED/LACOSHS	Ecole Doctorale Lettres, Arts, Communication, Sciences Humaines et Sociales
ED/ST	Ecole Doctorale Sciences et Technologies
ENS	Ecole Normale Supérieure
ENSK	Ecole Normale Supérieure de Koudougou
FAD	Formation A Distance
FOAD	Formation Ouverte et A Distance
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LMD	Licence, Master, Doctorat
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PDCA	Plan, Do, Check, Act : Planifier, Faire, Vérifier, Agir (Roue de Deming)
PS	Plan stratégique
QCM	Question à Choix Multiple
REESAO	Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest
SIGE	Système Intégré de Gestion de l'Information
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces)

TIC	Technologie de l'Information et de Communication
UFR	Unités de Formation et de Recherche
UFR-LSH	Unité de Formation et de Recherche en Lettres et Sciences Humaines
UFR-SEG	L'Unité de Formation et de Recherche en Sciences Economiques et de Gestion
UFR-ST	Unité de Formation et de Recherche en Sciences et Technologies
UNZ	Université Norbert Zongo
VP/PRUE	Vice-présidence chargée de la Professionnalisation et des Relations Université-Entreprise
VP-RCI	Vice-Présidence chargée de la Recherche et de la Coopération Internationale

Évaluation institutionnelle pilote de l'Université Norbert Zongo, en synthèse

Contexte de l'évaluation

Le projet Erasmus+ Joint Quality Assurance (QA) 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 Norbert Zongo (UNZ) a été conduite par le CAMES et l'AEQES. À cet effet, les expert-es mandaté-es conjointement par les deux organismes ont réalisé une visite de l'UNZ les 23, 24 et 25 juin 2025. Cette mission s'est déroulée en présence d'un représentant du CAMES, de deux représentants de l'AEQES (en vidéoconférence) et d'un observateur.

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 (Partie I), le comité des expert-es revient plus en détail (Partie II) 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

- Abdelali KAAOUACHI, expert en gouvernance, gestion de la qualité, président du comité
- Sidonie Epse Kenne DJOFACK, experte en gestion de la qualité
- Abdourahmane Mbade SENE, expert en pédagogie, gestion de la qualité et du monde professionnel
- Coffi Sylvestre ADOUGOUNDE, expert étudiant

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

- Existence d'organes fonctionnels et formels au pilotage avec représentation des parties prenantes.
- Existence d'un organigramme et d'une organisation facilitant la gouvernance.
- Engagement des ressources humaines, avec compétence affirmée et attachement réel à la mission universitaire.
- Offre de formation diversifiée et alignée sur le système LMD.
- Politique d'évaluation des acquis cohérente, équitable et transparente.
- Mise en place un système de tutorat par les pair·es pour les étudiant·es.
- Encouragement actif de l'université à la recherche et l'innovation.
- Disponibilité de structures de recherche actives, d'écoles doctorales et de partenariats scientifiques.
- Existence d'une dynamique d'organisation des activités culturelles et sportives portée par les clubs et soutenue par l'administration.
- Soutien aux étudiant·es-parents avec la mise à disposition d'une crèche.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Principales faiblesses

- Plan stratégique non validé par le Conseil d'administration et non mis à l'implémentation.
 - Rôle restreint de la CIAQ dans l'amélioration de la qualité faute de moyens suffisants et ressources humaines dédiés.
 - Inexistence d'un cadre de partenariat formel et durable avec les partenaires.
 - Autonomie limitée en matière des ressources humaines et financières.
 - Déficit et dégradation des infrastructures et des équipements.
 - Système de gestion de l'information peu intégré.
- #### [Droit de réponse de l'établissement](#)
- Faible orientation vers une pédagogie centrée sur l'étudiant·e.
 - Faible exploitation des résultats de l'évaluation des formations et des acquis d'apprentissages.
 - Insuffisance de soutien aux doctorant·es en matière d'encadrement, de financement, de mobilité et d'aide à l'insertion professionnelle.
 - Absence d'un mécanisme formel d'évaluation interne de la recherche.
 - Inexistence d'un service ou d'une structure formelle dédiée à la valorisation de la recherche.
 - Services aux étudiant·es défailants en matière d'hébergement, de restauration et de santé.

Principales recommandations

- 1 Accélérer la validation du plan stratégique par le CA et lancer son implémentation.
- 2 Renforcer et formaliser la politique qualité afin de la rendre opérationnelle et durable.
- 3 Mettre en œuvre un plan de réhabilitation et de modernisation des infrastructures et des équipements.
- 4 Mettre en place une stratégie de diversification des sources de financement.

- 5 Élaborer un système intégré de gestion de l'information et une stratégie de communication institutionnelle intégrée.
- 6 Améliorer l'utilisation des données pour la prise de décision.
- 7 Promouvoir une pédagogie centrée sur l'étudiant·e en adoptant des méthodes actives à des contextes de grands effectifs.
- 8 Élaborer une politique de recherche propre à l'université avec des thématiques prioritaires qui répondent aux différents besoins.
- 9 Mettre en place un service dédié à la valorisation de la recherche.
- 10 Améliorer les services sociaux octroyés aux étudiant·es (hébergement, restauration, santé, transport, soutien psychologique, conditions des études).
- 11 Encourager la création de l'association des alumni.
- 12 Établir une charte d'égalité des chances tout en assurant sa diffusion.
- 13 Créer un comité d'éthique et un service en charge du développement durable.

Présentation de l'établissement

L'Université Norbert Zongo (UNZ) trouve son origine dans l'École Normale Supérieure de Koudougou (ENSK), créée en 1996 pour répondre aux besoins de formation des enseignant-es au Burkina Faso. En 2004, l'institution a été transformée en établissement public scientifique, culturel et technique, puis érigée en université en août 2005 sous le nom d'Université de Koudougou (UK). En 2017, elle a pris le nom d'Université Norbert Zongo, en hommage au journaliste et défenseur des droits humains. L'UNZ jouit de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière. Elle est placée sous la double tutelle technique et financière des ministères chargés respectivement de l'Enseignement Supérieur et des Finances.

L'UNZ a pour missions fondamentales le développement des compétences scientifiques et technologiques ainsi que la diffusion des connaissances et des techniques en vue du développement durable du Burkina Faso. Ces missions sont mises en œuvre à travers différents organes institutionnels :

- i) Organes d'orientation, de proposition, de pilotage et de décision : le Conseil d'Administration ; le Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire ; le Conseil Scientifique ; la Présidence (le président est assisté par trois Vice-présidents : la vice-présidence chargée des Enseignements et des Innovations pédagogiques ; la vice-présidence chargée de la Recherche et de la Coopération internationale ; la vice-présidence chargée de la Professionnalisation et des Relations Université-Entreprise).
- ii) Services centraux : la direction de l'administration et des finances ; la direction des études et de la planification ; la direction des ressources humaines.
- iii) Services rattachés à la présidence : la direction du contrôle des marchés et des engagements financiers ; l'agence comptable ; la personne responsable des marchés ; le service du dialogue social et de la vie universitaire ; le service de la sécurité universitaire.
- iv) Directions techniques rattachées aux vices-présidences : la direction des affaires académiques de l'orientation et de l'information ; la direction des innovations pédagogiques ; la direction des services informatiques ; la direction de la promotion des enseignant-es et des relations avec le CAMES ; la direction de la coopération universitaire ; la direction des études et des consultations ; la direction de la valorisation des résultats de la recherche ; la direction de la formation professionnelle et continue ; la direction chargée des relations avec les entreprises. Une direction de l'assurance qualité rattachée à la présidence.
- v) Structure d'enseignement, de formation et de recherche :
 - o Des Unités de Formation et de Recherche (UFR) que sont : l'Unité de Formation et de Recherche en Lettres et Sciences Humaines (UFR-LSH) ; l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences Économiques et de Gestion (UFR-SEG) ; l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences et Technologies (UFR-ST) ;
 - o Un Institut Universitaire de Technologie (IUT) ;
 - o Un Centre de Pédagogie Universitaire (CPU) ;
 - o Deux écoles doctorales à savoir l'école doctorale Sciences et technologies (ED/ST) et l'école doctorale Lettres, Arts, Communication, Sciences humaines et sociales (ED/LACOSHS) ;
 - o Des laboratoires et centres de recherche ;
 - o Des services communs et assimilés ;
 - o Le Centre universitaire de Manga.

La formation à l'UNZ s'inscrit dans l'approche LMD, avec des filières dans plusieurs disciplines, notamment en lettres et Sciences humaines, Sciences et Technologies, Sciences économiques et de Gestion, Technologies de l'Information et de la Communication, Formation professionnelle et technologique via l'IUT.

Par ailleurs, la formation doctorale s'appuie sur deux écoles doctorales à savoir l'école doctorale sciences ED/ST et l'école doctorale lettre, arts, communication, sciences humaines et sociales (ED/LACOSHS). La recherche à l'UNZ couvre des thématiques prioritaires, à savoir la sécurité alimentaire et le développement rural, l'éducation et les politiques publiques, le changement climatique et l'environnement, le genre, les droits humains et le développement local, la santé communautaire et les systèmes de soins, l'intelligence artificielle et la transformation numérique. Elle est adossée aux formations doctorales et est conduite au sein des structures de recherche : des laboratoires de recherche fondamentale et/ou appliquée ; un centre d'études spécialisées, tel que le Centre d'Expertise pour la Récupération et la Valorisation des Métaux (CERVAM).

La communauté universitaire de l'UNZ est composée de 205 enseignant·es, de 135 ATOS en 2024-2025 et d'environ 42 300 étudiant·es pour l'année 2023-2024.

L'Université dispose également d'une politique qualité, prise en charge par la Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ). Celle-ci se compose d'un responsable, d'un chargé de programmes d'assurance qualité (AQ), d'un secrétaire permanent et de huit points focaux représentant les différentes composantes (UFR, institut, école, centre de formation ou de recherche).

Dans le cadre de ses missions statutaires, l'UNZ entretient de nombreux partenariats au niveau interne, mais également au niveau international notamment avec le CAMES, l'AUF, le RESAO.

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 Existence d'un plan stratégique en cours de validation et d'implémentation.

L'université dispose d'un Plan stratégique (PS) qui lui confie une vision ambitieuse : « à l'horizon 2029, l'UNZ est une université rayonnante de référence internationale fournissant des compétences et des résultats de recherche adaptés aux besoins de l'économie ». Le PS s'aligne sur les statuts de l'UNZ qui définissent ses missions fondamentales qui sont le développement des compétences scientifiques et technologiques et la diffusion des connaissances et des techniques en vue du développement durable du Burkina Faso. Il intègre une orientation d'amélioration continue de la qualité, mais sans accorder une place privilégiée à l'assurance qualité ni au rôle joué par la Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ). Ce plan stratégique a été élaboré en interne par les instances dirigeantes de l'université pour avoir plus de visibilité dans la conduite et la mise en route du programme de valorisation de l'université. Il n'est pas encore validé par le Conseil d'Administration (CA), a fait l'objet d'une concertation restreinte entre acteur·trices internes et externes et n'est pas encore mis à l'implémentation. L'université devrait accélérer le processus de validation du PS, afin d'en favoriser l'appropriation par l'ensemble des parties prenantes, d'assurer une mobilisation collective autour de ses priorités stratégiques et d'en garantir une mise en œuvre efficace et progressive.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

2 Existence d'une politique et des activités autour de la qualité, mais qui sont en phase embryonnaire.

L'université s'est dotée d'une vision qualité claire et œuvre actuellement à la mise en place d'une politique qualité, matérialisée par l'adoption d'une charte qualité et l'élaboration d'un manuel qualité bien que ces derniers ne soient pas rendus publics sur le site internet de l'UNZ ce qui en limite la diffusion.

Cette politique qualité est prise en charge par la Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ) qui est composée d'un responsable de la cellule, d'un chargé de programmes d'AQ, d'un secrétaire permanent et de huit points focaux représentant les différentes composantes (UFR, institut, école, centre de formation ou de recherche).

Des activités ont été lancées par la CIAQ : le renforcement des compétences sur les notions d'assurance qualité et les outils d'autoévaluation destinés à ses membres et aux

acteurs et actrices de la communauté universitaire ; l'évaluation de son cadre de vie universitaire (en 2022) ; les initiatives de sensibilisation des responsables pédagogiques à l'assurance qualité, ou encore l'accompagnement des filières pour l'évaluation des offres de formation ; le suivi-évaluation interne concernant une seule filière au sein de l'UFR-ST, en 2024. La CIAQ n'a pas encore conduit d'autres types d'actions d'évaluation comme l'évaluation des enseignements par les étudiant·es, l'évaluation de l'insertion socioprofessionnelle, l'évaluation interne de la recherche, etc.

Le comité constate que des insuffisances touchent cependant le fonctionnement de la CIAQ comme le manque de renforcement des compétences en assurance qualité de ses membres, le peu d'effectifs des membres de la cellule impliquant une charge de travail importante, le non-octroi des fonds budgétaires conséquents à l'exercice des tâches, etc. Ces contraintes limitent les actions de la CIAQ et empêchent le déploiement d'un système qualité robuste au sein de l'université.

3 Existence de certaines formes de partenariat, mais sans cadre formel.

L'université a tissé des relations de partenariat avec des ministères sectoriels, des collectivités territoriales, des entreprises privées, des ONG, des entrepreneurs, et aussi avec certains établissements extérieurs comme l'ENS, des équipes de recherche, le CNRST, etc. Cela a permis d'intégrer des stages obligatoires dans la majorité des formations à caractère professionnel, d'impliquer des professionnels dans les activités pédagogiques, d'organiser des séminaires de mise en relation entre étudiant·es et employeur·ses et de favoriser les collaborations interuniversitaires.

Également au niveau international, le partenariat est noué avec certaines parties prenantes comme le CAMES, l'AUF, le REESAO et avec d'autres partenaires privilégiés. Toutefois, certaines formes de partenariat gagneraient à être davantage formalisées et opérationnalisées, tout en renforçant leur suivi et leur évaluation. Cela doterait l'UNZ à disposer d'un cadre clair garantissant la pérennité, la coordination, la valorisation, le suivi et l'évaluation régulière de ses partenariats. Ce constat met en évidence une marge d'amélioration dans la structuration de la politique de partenariat et souligne l'intérêt de formaliser davantage les accords ainsi que de mettre en place un dispositif institutionnel de suivi et de gestion des coopérations.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser le plan stratégique à travers un processus participatif et inclusif, mobilisant toutes les parties prenantes internes et externes afin de garantir son appropriation collective et sa pertinence contextuelle.
- 2 Finaliser à court terme la validation du plan stratégique par le CA.
- 3 Mettre en œuvre le plan stratégique validé et décliné en plan d'action, avec un dispositif de suivi de la réalisation des actions.
- 4 Renforcer et formaliser la politique qualité afin de la rendre opérationnelle et durable. Cela pourrait passer par le renforcement des compétences des membres de la CIAQ, une logique de travail reposant sur les plans d'action, les rapports d'activités, les indicateurs de performance, les tableaux de bord, etc.
- 5 Renforcer les ressources (humaines, financières et techniques) et la visibilité institutionnelle de la CIAQ.

- 6 Renforcer la collaboration avec des accords formels et opérationnels évaluer périodiquement.

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 Existence d'organes fonctionnels et formels de pilotage avec représentation des acteur·rices.

L'université dispose des organes de pilotage comme la Présidence, le Conseil d'Administration, le Conseil Scientifique, le Conseil de Formation et de Vie Universitaire (CFVU), le Conseil d'Établissement, le Conseil de Discipline, qui produisent des PV accessibles aux parties prenantes. Des parties prenantes sont représentées dans ces instances, comme les étudiant·es, les enseignant·es, les ATOS, les professionnels, etc. Toutefois, l'information relative aux choix prioritaires et aux décisions stratégiques de ces organes gagnerait à être plus largement diffusée, afin de renforcer la compréhension et l'adhésion des parties prenantes.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

2 Un organigramme est en place précisant clairement les organes qui sont dotés des attributions.

L'université dispose d'un organigramme fonctionnel qui précise les différents organes de pilotage. Celui-ci est connu des parties prenantes de l'université. Les rôles et les attributions y sont définis. Le comité constate également l'existence des textes relatifs aux statuts et au règlement intérieur ainsi que des manuels de procédures qui régissent le fonctionnement des organes. Toutefois, le comité constate qu'aucun dispositif formalisé et structuré de révision et d'actualisation des statuts, du règlement intérieur et des procédures de travail n'est actuellement mis en place, même si, dans certains cas, ces textes font l'objet de révisions en fonction de l'évolution du contexte. Cette situation suggère que l'adaptation de la gouvernance aux évolutions institutionnelles pourrait être davantage renforcée.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

3 Autonomie limitée, avec peu de latitude décisionnelle pour l'université sur certains aspects.

L'exercice de l'autonomie est encadré par les tutelles ministérielles (ministères chargés respectivement de l'Enseignement Supérieur et des Finances) avec peu de latitude, notamment sur certains aspects tels que les ressources financières, les ressources humaines et même parfois la formation. En effet, les budgets restent surtout étatiques, la gestion des ressources humaines est portée par la tutelle (recrutement, promotion, mutation, définition des spécialités des postes alloués), l'élaboration et la mise en œuvre de l'offre de formation dépendent aussi des interventions centralisées. Cette

dépendance vis-à-vis des instances centrales peut jouer sur la réactivité ainsi que la capacité d'action et d'adaptation de l'université face aux besoins émergents du territoire, du marché de l'emploi et des partenaires socio-économiques. Elle peut également limiter la mise en œuvre de stratégies innovantes en matière de financement, de recrutement, de développement des compétences et de diversification de l'offre académique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer la communication institutionnelle autour des choix prioritaires et décisions stratégiques des organes de pilotage afin de garantir une meilleure transparence et une adhésion accrue des parties prenantes.
- 2 Renforcer la dynamique d'actualisation des textes se rapportant aux statuts, au règlement intérieur et aux manuels de travail.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 3 Plaider pour une autonomie élargie de l'université et une meilleure capacité de gestion de ses ressources humaines et financières, en plus d'une large autonomie dans la gestion de son offre de formation (conception, mise en œuvre, suivi, évaluation).

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 Manque de personnel et insuffisance des programmes de renforcement des compétences.

L'université dispose d'une commission chargée de l'avancement du personnel et d'un plan de carrière pour tou·tes les agent·es. Cependant, plusieurs services souffrent d'une insuffisance de personnel, notamment le service communication. Cette insuffisance de ressources humaines entraîne une surcharge de travail, une réactivité limitée et une baisse de la qualité des actions menées.

L'université dispose d'un centre de pédagogie universitaire qui forme et accompagne les nouveaux·elles enseignant·es dans le développement de leurs compétences pédagogiques, l'innovation didactique, l'élaboration des supports d'enseignement, et l'intégration des TIC dans les pratiques éducatives (voir également référence 2.2). Ses missions seront élargies pour couvrir la certification pédagogique, la recherche-action en pédagogie universitaire, la conception de dispositifs de formation innovants et l'accompagnement individualisé. Malgré les efforts consentis, les programmes de développement des compétences du personnel demeurent insuffisants. Cette situation risque de ralentir la montée en compétences du personnel nécessaire pour soutenir l'évolution institutionnelle de l'université.

2 Déficit et dégradation des infrastructures et des équipements.

Le comité a constaté une insuffisance et une détérioration des infrastructures et des équipements : insuffisances, problème de propreté, dégradation des locaux (amphithéâtres, salles, laboratoires des travaux pratiques, laboratoires de recherche, bibliothèque, terrain de sport), manque et vétusté du matériel pédagogique, des équipements didactiques, des logiciels de travail, etc. Ce déficit impacte directement la qualité des conditions d'enseignement, d'apprentissage et de recherche. Il limite la capacité d'accueil des étudiant·es, réduit l'efficacité des activités pédagogiques et scientifiques, et compromet la sécurité ainsi que le confort des usagers.

Cependant, une extension de l'infrastructure existante est en cours. En effet, de nouveaux chantiers sont ouverts comme la construction d'une bibliothèque centrale, des bureaux pour les enseignant·es, des amphithéâtres, un bâtiment administratif pour

la présidence et pour l'UFR-ST, un bloc pédagogique, une bibliothèque ST, une nouvelle cité universitaire. Toutefois, les travaux en cours accusent des retards d'exécution et de finition.

3 Insuffisance des ressources financières avec faible diversification des sources de financement.

Les ressources financières sont très contraignantes avec un budget global de nature étatique, une faiblesse des ressources propres. Cette réalité budgétaire limite la capacité de l'université à financer ses activités et à soutenir ses structures internes, comme la cellule CIAQ. Cette situation restreint la flexibilité budgétaire, freine l'initiative et la réactivité face aux besoins émergents, et rend l'université dépendante du seul financement de l'État. Le comité note l'exemple du manque de moyens financiers qui a conduit au retard d'achèvement des chantiers déjà engagés, notamment le projet d'extension des bâtiments.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer le recrutement et la rétention du personnel à travers la mise en place d'une stratégie de recrutement proactive et transparente, l'offre des perspectives d'évolution de carrière et des programmes de développement professionnel, l'amélioration des conditions de travail et l'instauration des mécanismes de motivation et de reconnaissance.
- 2 Développer et institutionnaliser des programmes réguliers de formation continue en faisant appel aux partenaires impliqués dans le renforcement des compétences.
- 3 Mettre en œuvre un plan de réhabilitation et de modernisation des infrastructures. Ce plan devrait s'appuyer sur un diagnostic précis de l'état des bâtiments et équipements, afin d'identifier les actions à court, moyen et long terme, au regard des ressources disponibles.
- 4 Renforcer la mutualisation et les partenariats pour le renouvellement et l'entretien du matériel, en collaboration avec les entreprises et les acteur·rices du monde socioéconomique.
- 5 Mettre en place un dispositif de maintenance préventive et régulière des infrastructures et équipements, afin d'en assurer la durabilité et le bon fonctionnement. Ce dispositif devrait s'accompagner d'actions de sensibilisation et de responsabilisation des étudiant·es et du personnel à l'usage rationnel et à la préservation du matériel.
- 6 Mettre en place une stratégie de diversification des sources de financement.
- 7 Développer des ressources propres (formation continue, prestation de services, partenariats).
- 8 Mobiliser davantage les partenariats socio-économiques et internationaux.

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 **Sous-utilisation des plateformes digitales et insuffisance des outils numériques.**

L'université utilise une plateforme nationale d'inscription (CampusFaso), avec des perspectives d'intégration des curricula, des enseignements, des évaluations et des délibérations. Elle s'apprête à développer une plateforme numérique institutionnelle pour centraliser les publications, les projets, les thèses, et les opportunités de collaboration. Une connexion internet est également à disposition, même si la qualité du réseau est parfois défaillante.

Par ailleurs, le comité note l'absence de l'accès à la documentation numérique administrative à cause d'une administration qui n'est pas totalement digitalisée. Cette situation traduit son mode de gestion encore largement manuel, ce qui limite l'efficacité, la transparence et la réactivité des services. Cette situation peut engendrer une perte de temps pour les usagers, une charge de travail accrue pour le personnel administratif, ainsi qu'une difficulté à assurer le suivi et la traçabilité des opérations.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

2 **Absence d'un système intégré de gestion de l'information (SIGE) permettant la centralisation, le traitement et la visualisation des données.**

À l'échelle de l'université, des données sont disponibles, mais demeurent éparpillées entre plusieurs acteur·rices. Une partie est centralisée au niveau de la direction des études et de la planification, mais l'ensemble reste fragmenté faute d'un dispositif unique chargé de la collecte et de la consolidation des informations.

L'université utilise le CampusFaso qui est une plateforme digitale nationale permettant la centralisation, le traitement et la visualisation des données (les effectifs d'étudiant.es, les taux de réussite, etc.). Toutefois, elle éprouve des difficultés d'accès et de collecte des données sur plusieurs aspects tels que les indicateurs de recherche, les données budgétaires, l'insertion professionnelle, etc.

En général, l'utilisation des tableaux de bord et des indicateurs demeure à un stade de précoce de développement, notamment pour le suivi des performances académiques, la planification stratégique et l'évaluation des activités de formation et de recherche.

Cette situation limite l'exploitation des données dans la prise de décision, laquelle repose alors fréquemment sur l'intuition, les habitudes ou l'urgence, ce qui affaiblit leur rationalité et leur traçabilité.

3 Une politique de communication à mettre en cohérence avec le plan stratégique.

L'université dispose d'une stratégie de communication efficace et cohérente. La diffusion des informations se fait via les canaux de communication suivants : bulletins, site web actualisé, plateformes numériques interactives, réseaux sociaux, forums participatifs, réunions d'information, etc. Cette stratégie suscite à la mobilisation des acteur·rices, à la compréhension des politiques et à l'adhésion aux réformes. Toutefois, le plan de communication de l'université devrait être en cohérence avec le plan stratégique. La volonté de l'université de créer une Direction de la communication institutionnelle est une orientation capitale pour informer sur les activités, mettre en valeur les résultats et les impacts des actions, booster la transparence et renforcer la visibilité interne et externe de l'institution.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer un système intégré et complet de gestion de l'information (SIGE), couvrant l'ensemble des activités de l'université, et permettant la centralisation et le traitement de données clés (insertion, charges d'enseignement, ressources humaines et matérielles, budget, recherche scientifique, vie étudiante).
- 2 Élaborer un plan stratégique de communication en cohérence avec le plan stratégique de l'université.
- 3 Améliorer l'utilisation des données pour la prise de décision à travers la conception d'un tableau de bord institutionnel basé sur des indicateurs de performance pertinents.
- 4 Opérationnaliser le service de la communication afin de renforcer la communication interne et externe.

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 Adéquation de l'offre de formation avec les missions et existence des partenariats professionnels.

Le comité constate que l'UNZ offre des formations en concordance avec ses missions principales, avec une volonté d'assurer la cohérence avec son plan stratégique, ses ressources et son environnement. Elle travaille en collaboration avec des entreprises et des professionnels afin d'assurer la pertinence des diplômes et apporter une aide aux jeunes diplômé·es dans la recherche d'emplois. Ainsi, il existe des partenariats concrets avec des ministères, des entreprises privées et des ONG pour bâtir de façon collaborative des cursus en phase avec le marché du travail. Des stages, des projets encadrés et des rencontres métiers existent par ailleurs dans plusieurs filières afin d'associer les étudiant·es au milieu professionnel.

2 Défis organisationnels dans le pilotage de l'offre de formation.

Des points d'attention sont toutefois à souligner concernant le côté organisationnel de l'offre de formation qui n'est pas pilotée de façon claire et structurée. Ainsi, les équipes enseignantes et les commissions chargées des programmes fonctionnent au gré des urgences ou des besoins immédiats, sans cadre solide ni traçabilité des actions menées. Cette situation réduit l'efficacité de la coordination académique, affaiblit l'évaluation et le suivi des révisions de programmes, et freine l'amélioration continue de la qualité de la formation.

Par ailleurs, la gouvernance pédagogique est organisée au niveau des départements ; elle gagnerait à être davantage harmonisée afin de renforcer la cohérence globale des formations.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

3 Éloignement d'une approche centrée sur l'étudiant·e.

Le mode d'enseignement-apprentissage ne repose pas, à ce stade, sur une pédagogie centrée sur l'étudiant·e. Il ressort de l'analyse du DAEI et de la visite que la massification du nombre d'étudiant·es impliquant un nombre élevé de cours dispensés dans des grands amphithéâtres (cours ex-cathédra) est une des raisons principales à ce constat. De plus, le comité constate que beaucoup de professeur·es enseignent sans syllabus

formalisé, ce qui peut nuire à la qualité et à la cohérence des cours faute de structure claire pouvant être transmise aux étudiant·es.

4 Modalités d'enseignement peu flexibles.

L'université fait face au problème des retards et des chevauchements des années académiques depuis plus d'une décennie (c'est d'ailleurs le cas pour toutes les universités publiques du Burkina Faso). Les questions de gouvernance académique, administrative et financière sont souvent à l'origine de ces retards et chevauchements. Cela crée des difficultés pour les étudiant·es et les enseignant·es, affectant ainsi la planification des enseignements. Les enseignant·es-chercheur·ses sont confronté·es à une charge d'enseignement élevée, accentuée par la massification des effectifs étudiants. Presque tous les enseignements se donnent en présentiel, parfois dans des grands amphithéâtres avec des capacités d'accueil de 1000 places. Ce constat souligne la nécessité de faire évoluer les modalités d'enseignement encore largement centrées sur la transmission des connaissances vers des approches plus interactives et participatives qui favorisent l'implication active des étudiant·es dans leur apprentissage. Enfin, l'université ne dispose pas d'un dispositif de formation à distance (FOAD, FAD) ni de formations hybrides (bimodal).

RECOMMANDATIONS

- 1 Assurer un alignement renforcé de l'offre de formation avec le plan stratégique.
- 2 Développer une offre de formation numérique et flexible pour une plus grande inclusivité en menant des investissements dans des plateformes numériques et des programmes de formation aux enseignant·es à ces nouveaux formats.
- 3 Structurer la gouvernance pédagogique en établissant un cadre institutionnel clair pour le pilotage de l'offre de formation, avec une répartition précise des responsabilités, des procédures standardisées et des mécanismes de coordination entre les départements.
- 4 Professionnaliser le pilotage académique en formant les responsables pédagogiques et les membres des commissions aux méthodes de gestion de programme et de pilotage par objectifs.
- 5 Promouvoir une pédagogie centrée sur l'étudiant·e en adoptant des méthodes actives conciliables à des contextes de grands effectifs. Par exemple, l'usage de l'apprentissage entre pair·es, le recours à des plateformes numériques d'apprentissage ou à des forums de discussion en ligne, l'intégration des études de cas ou des projets collaboratifs, l'usage de la méthode des classes inversées.
- 6 Travailler à normaliser intégralement l'année académique.
- 7 Mettre en œuvre une stratégie structurée de développement d'un dispositif de formation à distance (FOAD, FAD) et des formations hybrides, appuyée par des ressources techniques, pédagogiques et humaines adaptées.

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 Évaluation des formations avec faible exploitation des résultats de l'évaluation.

L'UNZ réalise un travail d'évaluation de ses formations portées par la CIAQ. En effet, cette cellule a procédé à l'autoévaluation d'une offre de formation au sein de l'UFR-ST et s'apprête à l'autoévaluation d'une offre de formation à l'UFR-LSH qui est prévue dans le programme d'activité de l'année 2025-2026.

Toutefois, il apparaît des insuffisances au niveau de l'exploitation des résultats des évaluations et une certaine organisation perfectible dans le cadre de la révision des programmes. En effet, les retours des étudiant·es et les audits sur la qualité ne servent pas toujours à prendre des décisions claires ou à réviser les programmes en profondeur. Quand des recommandations existent, leur mise en œuvre se fait le plus souvent de façon individualisée, mais sans réelle concertation. Les révisions de cursus se font souvent en petit comité, sans vraie concertation et sans profond diagnostic. Cette situation limite la pertinence et la cohérence des programmes de formation; elle empêche la prise en compte des besoins des étudiant·es, des exigences du marché du travail et des orientations stratégiques de l'université. En conséquence, les cursus peuvent manquer d'actualisation, de cohérence interne et d'adéquation avec les compétences attendues, ce qui réduit la qualité de la formation et l'employabilité des diplômé·es.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

2 Formation pédagogique des enseignants via le Centre de Pédagogie Universitaire (CPU).

L'université propose aux enseignant·es des programmes de renforcement des capacités en pédagogie. Le CPU est l'organe chargé de cette mission de formation continue des professeur·es et propose de l'accompagnement et de l'aide à l'innovation des cours. Ces formations sont institutionnalisées pour les nouveaux enseignant·es et couvrent des thèmes cruciaux comme les fondamentaux de la pédagogie universitaire, l'assurance qualité et l'intégration des TIC dans les pratiques éducatives. Malgré les efforts consentis, ce centre n'a pas encore développé des actions relatives à la certification pédagogique, à la recherche-action en pédagogie universitaire, à la conception de dispositifs de formation innovants. En effet, si les formations sont institutionnalisées pour les nouveaux enseignant·es, l'effort global de développement des capacités reste limité par les ressources et l'application des pédagogies actives est freinée par les conditions de massification des cours.

RECOMMANDATIONS

- 1 Enrichir les opérations existantes en matière de révision périodique des programmes en analysant l'existant, en sondant les étudiant·es et diplômé·es, en consultant les employeurs, et en réalisant du benchmarking avec d'autres établissements.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 2 Améliorer l'exploitation des résultats des évaluations et de la révision des programmes en utilisant les constats et les analyses pour élaborer des décisions concrètes et traçables, au service de l'amélioration continue.
- 3 Booster le CPU en lui donnant les moyens de certifier les compétences pédagogiques des professeur·es, d'expérimenter des méthodes innovantes, et de les accompagner individuellement en leur allouant également un budget dédié déterminé.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

1 Une équité perfectible de l'évaluation des acquis : entre cadres formels et limites pratiques

L'UNZ dispose d'une politique d'évaluation des acquis, y compris en stage. Les examens sont globalement alignés sur les objectifs des formations, les corrections sont plutôt équitables, et les copies d'examen sont restituées aux étudiant·es, parfois accompagnées d'un corrigé type. Le comité estime ainsi que l'évaluation des acquis est plutôt équitable, grâce à l'existence de politiques formelles, à la cohérence des épreuves avec les objectifs pédagogiques et à une transparence satisfaisante des résultats. Cependant, certaines pratiques fragilisent l'apprentissage : l'usage de QCM pour évaluer des compétences complexes (en philosophie notamment), l'absence de supervision systématique des sujets d'examen et des doutes sur la robustesse méthodologique des évaluations. De plus, la perception d'une subjectivité dans la correction soulève des interrogations quant à l'objectivité et l'équité du processus d'évaluation. Ces constats soulèvent plusieurs risques institutionnels, notamment au niveau de la crédibilité du système d'évaluation, une atteinte à l'équité et à la cohérence des pratiques ainsi qu'une dégradation du climat de confiance entre étudiant·es et enseignant·es.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

En matière de transparence, les résultats sont communiqués aux étudiant·es, qui disposent d'un droit d'accès à leurs copies. L'université prévoit également des mécanismes formels de recours, définis par le Régime des études, pour garantir l'équité. Toutefois, le comité estime que la procédure actuelle manque de précisions, engendrant ainsi un risque dans le traitement des recours.

2 Des taux de réussite aux examens préoccupants.

Le comité constate que les taux de réussite aux examens sont parfois préoccupants, à l'exemple d'une session qui aurait compté seulement 31 étudiant·es admis·es sur 2000. Cette situation pourrait être expliquée par la méconnaissance des critères d'orientation académique lors des choix des étudiants, leur faible niveau ou leur faible engagement (absence aux cours, TD et aux évaluations). Il est aussi à noter que la massification est également source de difficulté d'enseignement-apprentissage et de réussite académique. Ce faible taux de réussite interroge non seulement la qualité des formations mais aussi la participation effective des étudiants et leurs motivations pour l'acquisition des connaissances. Il met aussi en évidence le déséquilibre entre les ressources disponibles et la taille des cohortes étudiantes. Le comité estime qu'à terme,

cette situation peut engendrer une possible baisse de la performance académique et impacter l'attractivité de l'université.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Établir une politique institutionnelle de contrôle des connaissances définissant clairement les responsabilités et procédures relatives à l'élaboration des sujets, leur validation, l'harmonisation des corrections des examens ainsi que les modalités de gestion des recours.
- 2 Réévaluer l'utilisation des méthodes d'évaluation telles que les QCM, en particulier dans les disciplines nécessitant une pensée critique, afin de garantir leur alignement avec les objectifs pédagogiques et de ne pas compromettre la qualité de l'apprentissage.
- 3 Renforcer la politique de gestion des recours en formalisant davantage les lignes directrices, afin de garantir un traitement homogène et transparent des contestations.
- 4 Analyser les causes des faibles taux de réussite en vue de prendre des mesures correctives adaptées, en tenant compte des conditions de vie des étudiant·es et de l'adéquation des méthodes d'évaluation et d'enseignement.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 5 Renforcer les capacités des professeurs sur les dispositifs d'évaluation complexes et sur les meilleures pratiques d'alignement pédagogique entre les acquis d'apprentissage, les contenus et les évaluations (triple concordance pédagogique).

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 Une stratégie de formation doctorale pertinente.

La stratégie doctorale de l'UNZ, structurée autour de deux Écoles Doctorales (Sciences & Technologies + Lettres/SHS), représente une base institutionnelle solide pour la formation et l'encadrement de la recherche. L'organisation régulière de séminaires doctoraux et d'échanges scientifiques avec les doctorants est un point fort, visant le suivi rigoureux de l'évolution des travaux de recherche par les laboratoires. Ces séminaires doctoraux permettent concrètement aux doctorant-es de présenter l'évolution de leurs travaux de recherche. Ces sessions se tiennent généralement de manière semestrielle, bien que certains laboratoires organisent des présentations périodiques chaque semaine pour un suivi rigoureux des travaux. De plus, l'UNZ témoigne d'un engagement institutionnel fort envers la promotion académique en aidant les enseignant-es-chercheur-ses à prendre en charge les frais de dossier pour les concours du CAMES et assure la pertinence scientifique des travaux par la validation des sujets de recherche par le comité de thèse qui accompagne les chercheur-ses au niveau des laboratoires.

2 Un soutien pour la réussite des doctorant-es avec quelques limites.

Les doctorants bénéficient d'un soutien de la part des directeurs de thèse, parfois très engagés pour certains. Des concertations, parfois en présentiel ou en ligne, sont faites régulièrement. Toutefois, le comité note que certains directeurs-rices de thèses semblent parfois difficiles à joindre ou inaccessibles, ce qui peut prolonger la durée des thèses au-delà des 3 ou 4 ans réglementaires. La disponibilité limitée des directeur-rices de thèses résulte principalement d'une charge d'enseignement élevée, elle-même induite par la massification des effectifs étudiants et l'accumulation des retards académiques. Cette situation est exacerbée par l'insuffisance de bureaux dédiés sur le campus pour les enseignant-es-chercheur-ses, qui disposent ainsi de peu de temps consacré au suivi individualisé.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Par ailleurs, l'absence de certains encadrants en dehors des périodes d'enseignement limite leur disponibilité pour assurer un encadrement efficace. Ces contraintes ont pour conséquence directe un allongement des périodes de préparation de thèses et un recours plus fréquent aux dérogations pour les soutenances.

3 Accès limité aux ressources documentaires et aux infrastructures de recherche.

L'accès aux ressources documentaires et aux infrastructures de recherche est limité pour les doctorant·es et les enseignant·es. Les bibliothèques manquent de documents physiques et l'accès aux bases de données numériques est insuffisant. Comme mentionné précédemment, la connexion Wifi n'est pas toujours de bonne qualité, entravant la recherche de pointe. Par ailleurs, les salles de travail communes dédiées aux doctorant·es sont insuffisantes.

L'insuffisance des collections documentaires physiques et l'accès limité aux bases de données numériques résultent de contraintes budgétaires structurelles à l'UNZ. Les ressources financières de l'université, majoritairement d'origine étatique, sont caractérisées par une faible génération de ressources propres et une autonomie de gestion restreinte. Cette configuration budgétaire affecte la capacité de l'institution à financer ses activités de base, notamment l'acquisition d'abonnements scientifiques et l'enrichissement des fonds documentaires. Par ailleurs, l'UNZ doit composer avec une dégradation générale de certaines infrastructures et de certains équipements, ainsi qu'avec l'inadaptation ou l'obsolescence de certains matériels pédagogiques.

L'ensemble de ces éléments – incluant l'accès restreint aux ressources documentaires et aux bases de données numériques, la qualité plus ou moins bonne de la connexion Wifi et l'absence de salles de travail dédiées – affecte significativement l'efficacité de la recherche et la réussite académique. Pour les doctorant·es, cet environnement peu propice à l'excellence scientifique se traduit par des difficultés concrètes dans la conduite de leurs recherches en ligne, compromettant la qualité des travaux et générant un isolement scientifique, les contraignant souvent à l'autofinancement de ressources essentielles. Les enseignant·es-chercheur·euses voient aussi leurs capacités de recherche limitées par l'indisponibilité des bases scientifiques, d'équipements de laboratoire adéquats et de logiciels spécialisés. Cette situation compromet globalement l'efficacité et la visibilité de la recherche, réduisant la compétitivité de l'UNZ dans les appels à projets nationaux et internationaux.

4 Financement des thèses et mobilité : des difficultés majeures.

Le financement des thèses est une difficulté majeure rencontrée par l'UNZ, car la majorité des doctorant·es ne bénéficient pas de bourses d'études, ce qui peut affecter leur détermination et la qualité de leur travail. La participation aux colloques scientifiques et la mobilité internationale (programmes d'échange) sont rares et souvent entièrement à la charge des doctorant·es. Cette situation limite la visibilité scientifique de l'université, freine l'ouverture internationale de la recherche et restreint les opportunités de développement professionnel et de réseautage pour les doctorant·es.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

5 Critères d'évaluation flous et insertion professionnelle difficile pour les doctorant·es.

Suite aux entretiens menés en visite d'évaluation, il semblerait que les critères d'évaluation des thèses sont perçus comme vagues et ne sont pas toujours communiqués spontanément aux doctorant·es. Cela fait peser un risque sur la transparence et l'équité du processus d'évaluation, pouvant engendrer, à terme une perte de confiance envers l'institution et ses procédures doctorales.

De plus, l'insertion professionnelle demeure un défi pour les docteur·es en raison de la difficulté à trouver des postes à l'université ou dans d'autres secteurs. Malgré cette

difficulté relative à leur insertion, les doctorant·es s'engagent dans leurs études et sont principalement motivé·es par la perspective d'un recrutement futur à l'université.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer l'encadrement doctoral en accélérant la mise en œuvre des comités de thèse et en offrant des formations transversales (méthodologie, rédaction scientifique, éthique, gestion de projet de recherche).
- 2 Formaliser et communiquer clairement les critères d'évaluation des thèses des doctorant·es dès le début de leur parcours, par exemple via un vade-mecum du doctorat.
- 3 Améliorer les conditions de travail en fournissant des salles de travail dédiées et équipées aux doctorant·es et en améliorant l'accès à la documentation numérique (abonnements à des bases de données) et physique en bibliothèque, ainsi que la qualité de la connexion internet.
- 4 Mettre en place un fonds d'appui à la mobilité scientifique des doctorant.es pour la participation aux colloques et l'accès à des ressources spécifiques, notamment dans le cadre des thèses en cotutelle et des projets collaboratifs.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 5 Activer la recherche de financements en mettant en œuvre des stratégies actives pour attirer des financements externes pour la recherche, incluant des projets compétitifs et des partenariats.

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.

CONSTATS ET ANALYSES

1 Accueil, aide à la réussite et suivi administratif des étudiant·es

L'UNZ déploie des efforts pour soutenir les étudiant·es à travers des services essentiels (hébergement, restauration, santé, transport) et des infrastructures de soutien pédagogique (bibliothèques, Wifi). La construction d'une nouvelle cité universitaire et d'un restaurant est en cours, démontrant une volonté de renforcer sa capacité d'accueil et de répondre à la croissance de la demande étudiante.

Des services d'accompagnement pédagogique sont proposés, s'appuyant sur des infrastructures telles que les espaces d'apprentissage. L'UFR Sciences économiques et de Gestion a notamment mis en place un système de tutorat par les pair·es, où des étudiant·es de master et doctorat encadrent les licencié·es durant les sessions de rattrapage. Parallèlement, le Centre de Pédagogie Universitaire contribue au renforcement des capacités enseignantes, tandis que le Centre Régional des Œuvres Universitaires de Koudougou apporte un soutien social aux étudiants vulnérables, incluant les personnes déplacées internes.

Bonne pratique³ :

L'UFR SEG a initié un dispositif de tutorat par les pair·es : des étudiant·es de master et de doctorat accompagnent ceux de licence pendant les rattrapages. Cette initiative, peu coûteuse et efficace, pourrait être généralisée à toutes les filières avec un cadre formalisé (formation des tuteurs).

³ 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.

Le suivi administratif des étudiant·es à l'UNZ s'articule autour d'une architecture institutionnelle formalisée, placée sous la responsabilité de la Vice-Présidence chargée des Enseignements et des Innovations Pédagogiques. Cette dernière assure l'animation de la vie pédagogique et scolaire, garantissant l'exécution des missions fondamentales allant de la planification des enseignements à la délivrance des attestations. La Direction des Études et de la Planification constitue un atout notable par sa production d'un annuaire statistique annuel, témoignant d'une démarche de pilotage fondée sur des indicateurs. Cette structuration formelle pourrait être davantage valorisée grâce au renforcement des infrastructures technologiques, notamment par la mise en place d'un système intégré de gestion de l'information, plus global touchant tous les aspects de l'université, à l'image de la plateforme nationale CampusFaso qui permet de centraliser les informations et de rendre plus facile, traçable et disponible l'information académique ; notamment les attestations d'inscription, les PV, les relevés de notes, etc.

2 Accueil et accompagnement : des insuffisances constatées.

La DAOI est la structure chargée de l'accueil des étudiants. Un service chargé de l'accueil existe en son sein. Chaque année, une session d'information est organisée au profit des nouveaux bacheliers. Les sportifs de haut niveau sont accompagnés à travers la direction des sports de l'université. Toutefois, pour les étudiant·es en situation de handicap, le comité note le manque d'un dispositif adapté pour leur accompagnement. Les bibliothèques ont des ressources limitées comme évoqué précédemment, avec un accès numérique insuffisant aux bases spécialisées ; une connexion internet souvent capricieuse, régulièrement signalée par les usagers.

3 Vie étudiante : conditions d'accueil et qualité des services offerts aux étudiant·es inégales et insuffisantes.

Les déficiences des conditions de vie estudiantines, observées par le comité, affectent directement la réussite académique à l'UNZ, malgré que le taux d'occupation avoisine 77,7% (la capacité d'hébergement est 1001 lits pour environ 1 122 demandeurs). Le comité estime que les difficultés liées à la qualité de vie des résident·es impactent directement les capacités de concentration des étudiant·es et leur réussite académique.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

L'absence de service psychologique prive les étudiant·es, particulièrement celles et ceux affecté·es par le contexte sécuritaire national, d'un accompagnement essentiel à leur équilibre mental. Par ailleurs, les problèmes d'hygiène au restaurant universitaire restent insuffisamment traités, alors que le plafonnement de la mutuelle étudiante à 100000 FCFA limite la prise en charge des étudiants qui tombent malades.

Bien que les services de santé soient assurés par le CROUK/CENOU, l'UNZ est directement concernée par cette limitation, car l'absence d'un cadre formel de collaboration entre l'UNZ et le CENOU freine l'amélioration de ces services essentiels. Il revient donc à l'UNZ de mettre en place un cadre de collaboration structuré et de plaider pour la révision du plafond de la mutuelle afin de garantir une meilleure couverture des pathologies lourdes, impactant l'assiduité et la santé des étudiant·es.

4 Employabilité des diplômé·es : des lacunes relevées.

L'insertion professionnelle des diplômé·es est suivie à travers des cellules spécifiques, des enquêtes de suivi post-diplôme, des retours d'expériences, et des actions portées par la vice-présidence chargée des relations université-entreprises. Le comité constate que le dispositif de suivi des diplômé·es est en phase initiale de développement et qu'il devrait être systématisé et valorisé. Il considère que le taux d'insertion demeure en deçà

des attentes, compte tenu du fait que les principales niches de recrutement se concentrent essentiellement sur la fonction publique et l'auto-emploi.

Cette difficulté d'insertion procède de plusieurs facteurs. D'une part, l'université ne dispose pas d'observatoire de l'insertion professionnelle permettant une collecte systématique et formalisée de données sur les parcours des diplômé-es. Cette lacune est accentuée par le fait que la VP/PRUE n'a, à ce jour, pas encore intégré ce type d'évaluation dans son périmètre d'action. D'autre part, les diplômé-es manquent d'accompagnement spécifique dans leur recherche d'emploi.

Un facteur aggravant réside dans l'inadéquation perçue entre les formations dispensées et les exigences du marché du travail. Les cursus sont souvent décrits comme théoriques, manquant de composantes pratiques, et ne permettant pas aux diplômé-es d'acquérir une maîtrise suffisante des outils informatiques et des logiciels pourtant requis par les employeurs. À titre d'exemple, les diplômé-es en Sciences économiques et de Gestion (SEG) éprouvent des difficultés à intégrer des institutions financières telles que les banques à l'issue de la Licence. Ils se voient souvent contraints de se tourner vers des activités commerciales de base ou faire des stages afin de compléter la formation théorique en attendant de réussir un concours, le principal débouché demeurant la fonction publique ou l'auto-emploi.

En conséquence, l'employabilité des diplômé-es de l'UNZ apparaît limitée, tant dans le secteur académique – bien que le recrutement universitaire constitue la principale aspiration des doctorant-es – que dans les autres secteurs d'activité.

RECOMMANDATIONS

- 1 Développer un programme d'accompagnement adapté pour les étudiant-es vulnérables ou à besoins particuliers (handicap, sport intensif, victimes de la crise sécuritaire), incluant : des aménagements pédagogiques formalisés ; un soutien psychologique dédié, particulièrement face à la situation sécuritaire ; des aides matérielles adaptées.
- 2 Améliorer les conditions de vie des étudiant-es en matière d'hébergement et de restauration, en concertation avec le CROUK.
- 3 Améliorer les services de santé et le soutien psychologique en renforçant le personnel et l'équipement matériel de l'infirmerie, en révisant le plafond de la mutuelle étudiante pour les soins lourds, en créant un service psychologique permanent.
- 4 Renforcer l'insertion professionnelle en intégrant systématiquement compétences pratiques et outils numériques dans les cursus, en formalisant les partenariats avec les entreprises (conventions, suivi stages), en créant un observatoire de l'employabilité avec indicateurs transparents.

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 Existence d'un cadre organisationnel de la recherche, mais sans politique propre en recherche et avec un budget insuffisant.

L'université dispose de plusieurs organes de gestion de la recherche : à savoir, la Vice-Présidence chargée de la Recherche et de la Coopération Internationale (VP-RCI) qui pilote les activités de recherche et de coopération ; la Direction de la Recherche et de l'Expertise Universitaire qui pilote les appels à projets afin de capter des financements externes ; les écoles doctorales qui encadrent les formations doctorales, veillent à la qualité scientifique des projets de thèse, assurent la formation méthodologique des doctorants, et favorisent la diffusion des résultats ; le conseil scientifique qui propose des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique ainsi que la répartition des moyens de recherche.

En revanche, ces organes peinent à remplir efficacement leur mission, faute de l'insuffisance de moyens logistiques et humains, et des défis en matière de coordination. Par ailleurs, la politique recherche n'est pas propre à l'université, mais relève principalement du ministère en charge de l'Enseignement supérieur, ce qui limite son autonomie et sa capacité à définir des priorités. De même, le comité constate l'absence d'un plan de développement spécifique à la recherche, articulé autour d'axes prioritaires clairs. Enfin, les budgets sont limités avec une absence de procédures pour la répartition des fonds disponibles. Le nombre de bourses pour la recherche est très faible, et la participation aux colloques se fait souvent aux frais des chercheur·ses, ce qui crée un obstacle financier majeur.

2 Encouragement de la recherche et l'organisation des manifestations scientifiques.

L'université encourage activement la recherche et l'innovation via une politique de publication visant à encourager la production scientifique dans des revues à comité de lecture, l'organisation de colloques, la participation à des manifestations internationales et la publication d'ouvrages collectifs. En outre, elle dispose d'un dispositif d'incitation comprenant des primes de recherche. D'autres financements et bourses de recherche proviennent d'organismes du Burkina Faso ou de l'étranger.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

3 Qualité et collaboration de la recherche.

La pertinence de certains sujets de recherche est reconnue à l'échelle nationale; ils touchent les axes suivants : la sécurité alimentaire et le développement rural; l'éducation et les politiques publiques; le changement climatique et l'environnement; le genre, les droits humains et le développement local; la santé communautaire et les systèmes de soins; l'intelligence artificielle et la transformation numérique. En outre, l'université a réussi à développer des projets collaboratifs qui renforcent son positionnement. Toutefois, le comité note l'absence d'un mécanisme explicite de priorisation thématique des projets de recherche, avec les différents partenaires nationaux et internationaux.

4 Absence d'un mécanisme d'évaluation interne de la recherche.

Le comité constate qu'aucun système n'est élaboré, à ce stade, pour évaluer la recherche scientifique afin d'analyser sa qualité, son impact et sa pertinence sur une variété d'aspects : procédure de veille scientifique et technologique, thèmes de recherche développés, politique de coopération, mutualisation des moyens, opportunités de partenariat et de financement, développement prévisionnel des ressources humaines, promotion des chercheur·ses, évolution des carrières, accompagnement des jeunes chercheur·ses. L'absence d'évaluation soulève principalement des enjeux stratégiques et d'orientation. L'évaluation constitue en effet un outil de diagnostic essentiel pour définir une politique de recherche. Sans ce dispositif, l'université ne peut identifier ses forces (domaines d'excellence) ni ses points faibles (domaines à renforcer), ce qui limite sa capacité à élaborer un plan de développement pertinent, comme l'a relevé le comité. Par ailleurs, des difficultés liées à la performance dans la gestion des ressources humaines sont observées : les promotions, titularisations et primes des enseignant·es-chercheur·ses reposent souvent sur un simple comptage de publications, plutôt que sur une évaluation rigoureuse de la qualité et de l'impact des travaux. L'absence de reconnaissance formelle et objective de l'excellence de la recherche (via une évaluation structurée) peut réduire l'attractivité de l'université pour les chercheur·ses et doctorant·es qui privilégient des environnements axés sur la performance. Le système de promotion et de titularisation doit être rapporté aux travaux des Comités techniques spécialisés du CAMES suivant une procédure d'évaluation. Dans ce sens, la création d'une agence nationale d'assurance qualité serait un atout pour la reconnaissance formelle de la qualité des recherches effectuées.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer la gouvernance de la recherche en définissant premièrement, une politique de recherche propre à l'université, en alignement avec ses objectifs stratégiques et les besoins du Burkina Faso; en établissant deuxièmement les procédures transparentes et équitables pour l'allocation des ressources de recherche disponibles, en fonction des priorités institutionnelles; en révisant troisièmement, les conventions existantes afin de les rendre plus opérationnelles et de favoriser les partenariats.**
- 2 Renforcer la structuration et la professionnalisation des laboratoires de recherche pour les rendre plus attrayants et capables d'attirer des fonds externes et de monter des projets collaboratifs.**
- 3 Mettre en place un dispositif institutionnel d'évaluation interne de la recherche, fondé sur des critères clairs et partagés, permettant d'assurer un suivi régulier et d'orienter les actions d'amélioration.**

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 Existence d'une volonté de valorisation des résultats de la recherche, mais sans structure dédiée.

L'université se distingue par sa volonté de valoriser les résultats de recherche directement applicables à la communauté, ce qui démontre un lien entre la recherche et les besoins sociétaux. De plus, elle offre un appui concret à la communauté en proposant des sujets de mémoire et de thèse en lien avec ses problématiques. L'administration est également disponible pour résoudre dans la mesure du possible les problèmes des doctorant·es, ce qui crée un environnement de soutien. Le comité constate toutefois l'absence d'un service ou d'une structure spécifiquement chargée de la valorisation de la recherche, ce qui limite la capacité de l'université à suivre efficacement les impacts scientifiques. Ce déficit organisationnel se traduit par l'absence de mécanismes structurés de planification, de priorisation et d'évaluation de la pertinence des projets de recherche, favorisant ainsi une dispersion des initiatives et une faible capitalisation des résultats produits.

2 Organisation des manifestations scientifiques, mais avec disparité entre structures de recherche.

L'université favorise l'organisation de séminaires et de colloques scientifiques locaux, contribuant à la diffusion interne des connaissances et à la stimulation de la communauté scientifique. Toutefois, il y a une certaine disparité dans l'organisation des colloques entre les différentes structures de recherche. L'université ne dispose pas d'une politique pour garantir la propriété institutionnelle des résultats de la recherche. Cette situation peut engendrer des ambiguïtés juridiques concernant les droits d'auteur et la propriété intellectuelle, décourager les partenariats avec les acteurs socio-économiques, et limiter le potentiel de transfert technologique ou d'innovation.

3 Insuffisance dans la visibilité et la diffusion des résultats de la recherche.

La visibilité de la recherche est compromise par l'insuffisance de la publication et de la diffusion des résultats. De plus, l'accès à la documentation scientifique est difficile ou insuffisant, en raison d'un déficit de documents physiques en bibliothèque. Cette situation limite l'accessibilité des connaissances pour les chercheur·ses et le grand public.

RECOMMANDATIONS

- 1 Créer un cadre institutionnel pour la valorisation de la recherche en mettant en place un service dédié à la valorisation pour coordonner l'ensemble des activités de promotion et de transfert de technologie et en élaborant des mécanismes de priorisation des thématiques de recherche pour concentrer les efforts sur les sujets à fort potentiel impact académique et communautaire.
- 2 Améliorer la visibilité et la diffusion des résultats en créant une plateforme numérique centralisée pour archiver et diffuser les publications, mémoires et thèses, augmentant ainsi la visibilité de la recherche de l'université et en développant une politique de numérisation des documents scientifiques.

Optimiser la qualité et l'impact de la recherche en organisant les formations pour les chercheur·ses et doctorant·es sur les critères d'évaluation de la recherche, en incitant à la production de recherches qui répondent à la fois aux standards académiques et aux besoins de développement communautaire, en établissant une politique claire pour la garantie de la propriété institutionnelle 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.

CONSTATS ET ANALYSES

1 Existence d'une dynamique d'organisation des activités culturelles et sportives portée par les clubs et soutenue par l'administration.

Plusieurs clubs et associations culturels et sportifs existent au sein de la communauté étudiante et qui animent la vie universitaire, malgré l'absence de textes encadrant la création de ces structures. Dans la mesure du possible, l'administration apporte son soutien de toute nature (infrastructures, finances, etc.) aux différents clubs dans la réalisation de leurs activités culturelles et sportives et dans leur participation aux compétitions nationales et internationales. Cela contribue à l'optimisation des résultats obtenus lors des tournois, à l'instar des nombreux trophées/médailles remportés par les clubs.

2 Manque d'infrastructures culturelles et sportives.

Malgré les efforts fournis par l'université, le comité constate l'insuffisance des infrastructures sportives comme les terrains de football, de basketball et de lutte, ce qui peut freiner le développement de ces disciplines sportives et limiter l'engagement des étudiants dans des activités essentielles à leur équilibre, leur santé et leur vie de campus.

3 Limite des prestations aux étudiant-es à besoins spécifiques.

Le comité note l'existence des mesures de soutien qui sont systématiquement mises en œuvre pour les étudiants en situation de vulnérabilité, y compris les personnes déplacées internes. Toutefois, il constate la non fonctionnalité d'un service d'écoute et de soutien psychologique aux étudiant-es et au personnel de l'université (qui est un organe du CROUK), ce qui ne favorise pas le travail dans un environnement sain et en toute quiétude vue la situation sécuritaire du pays.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

4 Existence d'un service de transport pour étudiant·e.

Un service de transport géré en accord avec la société des transports en commun existe et permet de faciliter l'accès des étudiant·es au site de l'université.

5 Des prestations insuffisantes en matière d'hébergement et de restauration sans cadre collaboratif entre l'université et le centre national des œuvres universitaires (CENOU).

Il existe une cité universitaire pour l'hébergement des étudiant·es, mais le comité note un déséquilibre important entre le nombre de logements disponibles et l'effectif réel des étudiant·es, ce qui engendre un surpeuplement des étudiant·es au sein de la cité. Cette situation entraîne une dégradation des conditions de vie et d'hébergement des étudiant·es, compromettant leur bien-être, leur concentration et, par conséquent, leur réussite académique.

Le centre national des œuvres universitaires met à la disposition des étudiant·es un service de restauration à un coût social. Néanmoins le comité note un problème d'hygiène au niveau des plats proposés, ce qui met en danger la santé des étudiant·es. Ce problème d'hygiène est aussi remarqué au niveau des logements de la cité universitaire. Bien qu'un cadre de collaboration formel (de type fonctionnel et organique) existe entre l'université et le CENOU, il n'existe pas encore de dispositif opérationnel, élaboré conjointement, et qui permet de suivre concrètement les prestations liées à la restauration et à l'hébergement afin d'améliorer la qualité des services offerts aux étudiant·es.

6 Inexistence d'un centre de santé pour les étudiant·es.

L'université ne dispose pas d'un centre de santé au sein du campus de Koudougou pour la prise en charge des étudiant·es malgré l'existence de la mutuelle de santé. Cette situation participe au retard notable connu dans la prise en charge rapide et adéquate des étudiant·es en cas d'urgence sanitaire. Le plafonnement de la couverture sanitaire offerte aux étudiant·es ne permet pas à tous les étudiant·es de bénéficier d'une prise en charge complète en cas de maladie.

7 Rareté des services au personnel.

Le comité constate l'absence d'un service de restauration, d'un service de gestion de la santé, d'un service de sécurité au travail et d'une cellule d'aide au personnel de l'université ce qui ne favorise pas le plein épanouissement des acteurs et ne favorise pas l'optimisation de leur rendement. Toutefois, l'université accorde l'hébergement aux enseignant·es vacataires pour faciliter leur intégration dans le milieu et l'accès aux salles de cours. Néanmoins, le comité note toujours une insuffisance de logement pour couvrir les besoins de tous·tes enseignant·es. Toutefois, l'université a des partenariats avec les hôteliers de la ville en vue de satisfaire les besoins de logement.

8 Inexistence de l'association alumni.

Malgré le constat d'une volonté manifeste des ancien·nes diplômé·es de contribuer au développement de l'université, il n'existe pas encore une association formelle des *alumni* pouvant participer à la résolution des problèmes courants de l'université.

Bonne pratique :

Existence d'une crèche au sein de l'Université Norbert Zongo d'une capacité de 60 à 90 enfants pour la garde des enfants des étudiant·es-parents.

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser la création des clubs et associations sportifs et culturels au sein de l'université à travers l'élaboration de textes réglementaires encadrant la mise en place, le fonctionnement et la reconnaissance des structures et associations à vocation culturelle et sportive.
- 2 Pérenniser le soutien aux différents clubs de l'université et doter ces derniers des infrastructures modernes pour leur fonctionnement.
- 3 Améliorer les services sociaux octroyés aux étudiant·es en augmentant la capacité d'accueil de la cité universitaire par la construction de nouvelles cités, la construction de nouveaux restaurants et en augmentant le nombre de bus-étudiant.
- 4 Élaborer un dispositif opérationnel, de façon conjointe entre l'université et le centre national des œuvres universitaires, permettant de suivre concrètement les prestations liées à la restauration et à l'hébergement.
- 5 Créer un service de soutien psychologique conformément aux statuts particuliers de l'université, avec du personnel qualifié au profit de toutes les parties prenantes de l'université.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 6 Améliorer les conditions de travail du personnel de l'université par la création d'un dispositif de gestion de la santé, sécurité au travail et un centre de restauration du personnel.
- 7 Encourager la création de l'association des alumni de l'Université Norbert Zongo.

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 étudiants et personnels, indépendamment de leur origine, de leur identité ou de leurs caractéristiques personnelles.

CONSTATS ET ANALYSES

1 Existence d'un conseil de discipline, mais inexistence d'un comité d'éthique.

L'université a mis en place un conseil de discipline chargé de traiter les comportements inappropriés des étudiant·es et de veiller au respect des règles de la vie académique, contribuant ainsi au climat serein observé sur le campus.

En revanche, l'absence d'un comité d'éthique, dédié à la promotion et au contrôle des principes d'intégrité, de transparence et de responsabilité académique, constitue un manque dans le dispositif institutionnel de régulation et de gouvernance.

2 Existence des programmes d'information et de formation à la déontologie.

L'université dispose d'un centre de pédagogie universitaire qui forme les nouveaux·elles enseignant·es aux questions de déontologie. De plus, des séances d'information et de sensibilisation sont dispensées aux nouveaux bacheliers intégrant l'université, afin de les initier aux codes et aux normes qui régissent l'institution.

3 Absence d'une charte d'égalité des chances.

L'équité à l'UNZ est garantie dans la mesure où toute personne lésée (étudiant·e, personnel, fournisseur ou partenaire) dispose de voies de recours administratifs et judiciaires. Cela dit, l'université ne dispose pas encore d'une charte d'égalité des chances publiée, qui pourrait contribuer à renforcer un traitement équitable pour tous les acteur·rices.

4 Accès difficile aux personnes à besoins spécifiques.

L'université souffre d'une insuffisance d'infrastructures adéquates pour faciliter l'accès des personnes à besoins spécifiques aux amphithéâtres, aux toilettes, etc., ce qui compromet le traitement équitable des parties prenantes de l'université.

RECOMMANDATIONS

- 1 Accélérer la mise en place d'une charte favorisant l'égalité des chances au sein de l'université et veiller à sa large diffusion.
- 2 Créer un comité d'éthique.
- 3 Améliorer les infrastructures pour les personnes à besoins spécifiques.

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 Organisation des activités citoyennes sans charte encadrante.

L'université organise des activités citoyennes comme les journées de salubrité et les campagnes de reboisement afin de participer à la préservation de l'environnement. Ces activités sont du ressort de la VP/PRUE et se déroulent sous la supervision de cette vice-présidence. Toutefois, le comité note l'absence d'une charte de préservation de l'environnement qui aiderait à un meilleur encadrement des activités. De telle absence empêche la mise en œuvre d'actions cohérentes pour la gestion écologique du campus et la sensibilisation de la communauté universitaire. Cela limite également la contribution de l'université aux objectifs en matière de durabilité tels que la réduction de l'empreinte carbone, la gestion responsable des ressources, la promotion des énergies renouvelables ou encore la sensibilisation des étudiant·es aux enjeux environnementaux, et nuit à son image en matière de responsabilité sociétale.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

2 Débats sociétaux et engagement civique non documentés.

Des débats sociétaux sont organisés sur des sujets d'intérêt général au cours des concours d'art oratoire et des journées scientifiques afin de renforcer l'engagement et la conscience civique des étudiant·es et du personnel. Mais ces actions restent non documentées. L'absence de documentation dans le domaine de l'engagement civique et des débats sociétaux prive l'université d'une mémoire institutionnelle, empêche l'évaluation de l'impact des actions et limite leur visibilité auprès des partenaires et du public en général.

3 Engagement écologique et valorisation des déchets électroniques.

L'université affiche un engagement écologique notable à travers le centre d'expertise pour la récupération et la valorisation des métaux avec la gestion des déchets électroniques. Une telle démarche favorise la réduction de son empreinte écologique ainsi que son rayonnement scientifique et sociétal comme acteur engagé de la transition verte.

RECOMMANDATIONS

- 1 Créer un service en charge du développement durable conformément aux statuts particuliers de l'université.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

- 2 Définir une charte de protection de l'environnement.
- 3 Établir des rapports d'activités pour les actions montrant la responsabilité sociale de l'université.

CONCLUSION

L'évaluation externe de l'Université Norbert Zongo a permis de mettre en évidence les avancées significatives accomplies ainsi que les points de vigilance qui appellent une attention renforcée. Au-delà du diagnostic établi, le projet Joint QA a surtout favorisé un important apprentissage collectif, en renforçant les capacités internes en matière d'autoévaluation, de pilotage de la qualité et de concertation entre les différents acteurs. Ce processus a contribué à installer progressivement une véritable culture d'amélioration continue au sein de l'institution.

Durant la visite d'évaluation externe, les échanges menés avec l'ensemble des parties prenantes ont révélé un engagement réel, une disponibilité appréciable et une volonté partagée de faire évoluer l'université vers des standards plus élevés de performance managériale, organisationnelle, académique et scientifique. Cette mobilisation constitue un atout essentiel pour la mise en œuvre des actions futures.

Dans cette dynamique, les recommandations formulées par le comité d'expert·es offrent une feuille de route structurante, destinée à accompagner l'université dans le renforcement de sa gouvernance et de son organisation, de son pilotage stratégique, de la qualité des formations, du développement de la recherche et de l'innovation, et de l'amélioration de la vie universitaire. Leur mise en œuvre progressive, dans un cadre participatif et soutenu, permettra à l'Université Norbert Zongo de consolider ses acquis et de poursuivre son développement au service de sa communauté et de son territoire.

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



**DROIT DE REPONSE
DE L'UNIVERSITE NORBERT ZONGO
(UNZ) AU RAPPORT PRELIMINAIRE
D'EVALUATION INSTITUTIONNELLE
DANS LE CADRE DU PROJET JOINT QA
AFRICA**

Mars 2026



Commentaire général :

L'évaluation institutionnelle dans son ensemble a été une occasion de mobilisation de la communauté universitaire de l'UNZ dans un contexte de résilience autour de ses missions et des conditions générales de leur réalisation. A la suite de l'autoévaluation institutionnelle réalisée, assorti d'un dossier d'autoévaluation institutionnelle, l'UNZ apprécie l'évaluation institutionnelle externe comme un moment de dialogue nécessaire et fructueux avec des acteurs externes dont le feedback contribuera indiscutablement à prendre des mesures d'amélioration dans un contexte particulièrement difficile, avec la conviction que l'assurance qualité est faite de petits pas dont le cumul devient un pas de géant. Le droit de réponse tel qu'exercé fournit essentiellement des explications ou des clarifications.

Domaine, référence	Rubrique ¹	Point ²	Observations de fond
Les forces			Ajouter la force suivante : - Existence de la plateforme CampusFaso comme SIGE <i>Commentaire : La plateforme est certes un dispositif national mais conçu de manière à ce que la responsabilité de chaque université publique soit entière quant à la séquence la concernant. En l'état actuel, de notre système institutionnel, les universités publiques sont des maîtres d'ouvrage délégué en la matière.</i>
Les faiblesses			- « Absence d'un système intégré de gestion de l'information. » Commentaire : sur cette question, bien que l'avis du comité soit compréhensible, l'environnement institutionnel de l'UNZ n'a pas été pris en compte pour l'analyse.
Domaine 1 Ref 1.1	CONSTATS ET ANALYSES	1	Sur la démarche participative liée au Plan stratégique de développement de l'Université Commentaire : Le passage est à revoir car le plan stratégique a été participatif du point de vue du processus d'élaboration. Comme pour la plupart des sujets d'intérêt général, l'université a utilisé le système de représentation des parties prenantes de la communauté universitaire. Par ailleurs, l'accessibilité du plan, son implémentation, son appropriation, etc. sont conditionnées par sa validation.
Domaine 1 Ref 1.1	CONSTATS ET ANALYSES	3	« Ce constat met en évidence...mettre en place un dispositif institutionnel de suivi et de gestion des coopérations. » Commentaire : L'architecture institutionnelle de l'UNZ comporte déjà un tel dispositif.
Domaine 1 Ref 1.2	CONSTATS ET ANALYSES	1	« Toutefois, l'information sur les choix prioritaires et les décisions stratégiques de ces organes gagnerait à être plus largement diffusée, afin de renforcer la compréhension et l'adhésion des parties prenantes. » Réponse : Dans la mesure du possible, certaines décisions sont largement diffusées.

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

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.

Domaine 1 Ref 1.2	CONSTATS ET ANALYSES	2	<p>« Toutefois, le comité constate qu'aucun dispositif formalisé et structuré de révision et d'actualisation des statuts, du règlement intérieur et des procédures de travail n'est actuellement mis en place... Cette situation suggère que l'adaptation de la gouvernance aux évolutions institutionnelles pourrait être davantage renforcée.»</p> <p>A supprimer : Non justifié</p> <p>Explication : les statuts, RI et procédures de travail font objet de révision régulièrement en fonction de l'évolution du contexte. Par exemple, le contexte actuel du Burkina Faso a amené à relire les statuts et le RI des Universités en 2025.</p> <p>Commentaire : Il n'est pas noté de dysfonctionnement particulier de la gouvernance en lien avec la révision et l'actualisation des statuts, RI et procédures de travail.</p>
Domaine 1 Ref 1.2	Recommandations	2	<p>« Renforcer la dynamique d'actualisation des textes se rapportant aux statuts, au règlement intérieur et aux manuels de travail »</p> <p>Réponse : Cette recommandation n'est pas nécessaire. La mise à jour des statuts particuliers est arrimée aux statuts généraux des EPE et qui relèvent des autorités nationales. La mise à jour du RI dépend de celle des statuts particuliers. Le manuel de travail est déjà inclus dans le manuel de procédures et confié à une structure.</p>
Domaine 1 Ref 1.3	CONSTATS ET ANALYSES	3	<p>« Le comité note l'exemple du manque de moyens financiers qui a conduit à la suspension des chantiers déjà engagés et à l'interruption du projet d'extension des bâtiments ».</p> <p>Réponse : Cette affirmation n'est pas exacte. Le soutenir serait méconnaître la réalité du fonctionnement de l'Etat en ce qui concerne les marchés publics. Aucun chantier n'a été suspendu pour raison de moyens financiers imputable à l'UNZ. La suspension est un acte administratif de l'autorité contractante qui le notifie par écrit. Aucun marché public n'est passé en l'absence d'une inscription budgétaire. Les problèmes naissent non pas de l'absence de moyens financiers mais des réalités d'exécution des marchés publics.</p>
Domaine Référence 1.4.	CONSTATS ET ANALYSES	1	<p>« Par ailleurs, le comité note l'absence de l'accès à la documentation numérique administrative à cause d'une administration qui n'est pas digitalisée. Cette situation traduit son mode de gestion encore largement manuel, ... ».</p> <p>Réponse : Le mode de gestion est parfois manuel et non largement. Toute la gestion comptable et financière se fait sur base numérique. Cela dit, la question d'une documentation numérique administrative est bel et bien à régler.</p>
Domaine Référence 1.4.	CONSTATS ET ANALYSES	3	<p>Absence d'une politique de communication.</p> <p>Commentaire : reprendre la reformulation de l'UNZ pour éviter les questions de forme. En outre, il y a un manque de congruence entre le titre « Absence d'une politique de communication » et le contenu.</p> <p>Reformulation : <i>L'université dispose d'une stratégie de communication efficace et cohérente. La diffusion des informations se fait via les canaux de communication suivants : bulletins, site web actualisé, plateformes numériques interactives, réseaux sociaux, forums participatifs, réunions d'information, etc. Cette stratégie participe à la mobilisation des acteurs, à la compréhension des politiques et à l'adhésion aux réformes. Toutefois, le plan de</i></p>

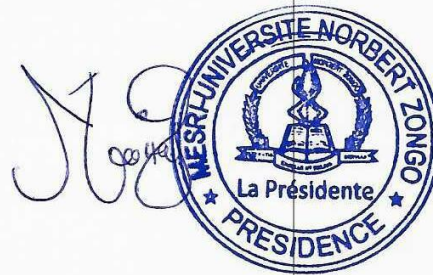
			communication de l'université devrait être en cohérence avec le plan stratégique. La volonté de l'université de créer une Direction de la communication institutionnelle est une orientation capitale pour informer sur les activités, mettre en valeur les résultats et les impacts des actions, booster la transparence et renforcer la visibilité interne et externe de l'institution.
Domaine 2 Référence 2.1.	CONSTATS ET ANALYSES	2	La question d'harmonisation de la gouvernance pédagogique telle qu'organisée au niveau des départements Commentaire : la gouvernance pédagogique des départements tient compte de la spécificité de ceux-ci.
Domaine 2 Référence 2.2. :	CONSTATS ET ANALYSES	1	« En effet, les retours des étudiant·es et les audits sur la qualitéce qui réduit la qualité de la formation et l'employabilité des diplômé·es. » Commentaire 1 : quelque peu excessif. Nuancer. Reformulation : <i>En effet, les retours des étudiant·es et les audits sur la qualité peuvent être pris en compte au moment de la révision des programmes selon leur pertinence. Le suivi des recommandations est assuré par les acteurs directement concernés. Toutefois, au cours des dernières révisions, tous les acteurs n'ont pu être associés en raison de contraintes financières. Cette situation limite la participation et l'adhésion aux programmes révisés. En conséquence, les curricula peuvent manquer d'actualisation et d'adéquation avec les compétences attendues.</i>
Domaine 2 Référence 2.2. :	Recommandations	1	« Enrichir les opérations existantes en matière de révision périodique des programmes en analysant l'existant, en sondant les étudiant·es et diplômé·es, en consultant les employeurs, et en réalisant du benchmarking avec d'autres établissements ». Commentaire : cette recommandation est largement prise en compte dans les processus de révision.
Domaine 2 Référence 2.3.	CONSTATS ET ANALYSES	1	Cependant, certaines pratiques fragilisent l'apprentissage : l'usage de QCM pour évaluer des compétences complexes (en philosophie notamment), l'absence de supervision systématique des sujets d'examen et des doutes sur la robustesse méthodologique des évaluations. Commentaire : nuancer. Reformulation : <i>Cependant, certaines pratiques fragilisent l'apprentissage : l'usage de QCM pour évaluer des compétences complexes (en philosophie notamment), l'absence de supervision systématique des sujets d'examen et des doutes sur la robustesse méthodologique de certaines évaluations.</i>
Domaine 2 Référence 2.3.	CONSTATS ET ANALYSES	2	Reformulation : <i>Ce faible taux de réussite interroge non seulement la qualité des formations mais aussi la participation effective des étudiants et leurs motivations pour l'acquisition des connaissances. Il met aussi en évidence le déséquilibre entre les ressources disponibles et la taille des cohortes étudiantes. Le comité estime qu'à terme, cette situation peut engendrer une possible baisse de la performance académique et impacter l'attractivité de l'université.</i> Commentaire : <i>si le taux de réussite à une session d'une filière peut être relativement faible et préoccupant, dans l'ensemble l'UNZ enregistre un taux de promotion satisfaisant.</i>

<p>Domaine 2 Référence 2.3.</p>	<p>Recommandations</p>	<p>4</p>	<p>« Analyser les causes des faibles taux de réussite en vue de prendre des mesures correctives adaptées en tenant compte des conditions de vie des étudiant-es et de l'adéquation des méthodes d'évaluation et d'enseignement. »</p> <p>Commentaire : Lors de la mise en œuvre de la recommandation, les facteurs à prendre peuvent être plus exhaustifs.</p> <p>Reformulation : Analyser les causes des faibles taux de réussite en vue de prendre des mesures correctives adaptées.</p>
<p>Domaine 2 Référence 2.4</p>	<p>CONSTATS ET ANALYSES</p>	<p>2</p>	<p>Un déficit de soutien pour la réussite des doctorant-es.</p> <p>Reformulation : Un soutien pour la réussite des doctorant-es avec quelques limites</p>
<p>Domaine 2 Référence 2.4</p>	<p>CONSTATS ET ANALYSES</p>	<p>2</p>	<p>Les doctorants bénéficient d'un soutien de la part des directeurs de thèse, parfois très engagés pour certains. Des concertations, parfois en présentiel ou en ligne, sont faites régulièrement. Toutefois, le comité note que certains directeurs-rices de thèses semblent parfois difficiles à joindre ou inaccessibles, ce qui peut prolonger la durée des thèses au-delà des 3 ou 4 ans réglementaires. La disponibilité limitée de certains directeur-rices de thèses résulte d'une charge d'enseignement et/ou d'administration élevée, elle-même induite par la massification des effectifs étudiants et l'accumulation des retards académiques. Cette situation est exacerbée par l'insuffisance de bureaux dédiés sur le campus pour les enseignant-es-chercheur-ses, qui disposent ainsi de peu de temps consacré au suivi individualisé.</p> <p>Commentaire : nuancer et relativiser sachant que la situation se présente de manière diversifiée.</p> <p>Reformulation : Les doctorants bénéficient d'un soutien de la part des directeurs de thèse, parfois très engagés pour certains. Des concertations, parfois en présentiel ou en ligne, sont faites régulièrement. Toutefois, le comité note que certains directeurs-rices de thèses semblent parfois difficiles à joindre ou inaccessibles, ce qui peut prolonger la durée des thèses au-delà des 3 ou 4 ans réglementaires. La disponibilité limitée de certains directeur-rices de thèses résulterait d'une charge d'enseignement et/ou d'administration élevée, elle-même induite par la massification des effectifs étudiants et l'accumulation des retards académiques. Cette situation est exacerbée par l'insuffisance de bureaux dédiés sur le campus pour les enseignant-es-chercheur-ses, qui disposent ainsi de peu de temps consacré au suivi individualisé.</p>
<p>Domaine 2 Référence 2.4</p>	<p>CONSTATS ET ANALYSES</p>	<p>4</p>	<p>Le financement des thèses est une difficulté majeure rencontrée par l'UNZ, car la majorité des doctorant-es ne bénéficient pas de bourses d'études, ce qui peut affecter la détermination et la qualité de leur travail.</p> <p>Commentaire : Nuancer le propos. La réaction face aux difficultés n'est pas la même pour tous.tes.</p> <p>Reformulation : Le financement des thèses est une difficulté majeure rencontrée par l'UNZ, car la majorité des doctorant-es ne bénéficient pas de bourses d'études, ce qui peut affecter la détermination et la qualité du travail pour certains.</p>

Domaine 2 Référence 2.4	CONSTATS ET ANALYSES	5	<p>De plus, l'insertion professionnelle demeure un défi pour les docteur-es en raison du manque d'accompagnement spécifique de l'UNZ et de la difficulté à trouver des postes à l'université ou dans d'autres secteurs. Malgré cette difficulté relative à leur insertion, les doctotant.es s'engagent dans leurs études et sont principalement motivé.es par la perspective d'un recrutement futur à l'université.</p> <p>Commentaire : nuancer. On ne peut affirmer cela pour tou.te.s. Les raisons d'inscription doctorale ne sont pas les mêmes pour ceux/celles qui s'y engagent.</p> <p>Explication : Parmi les nouveaux docteurs certains sont des professionnels qui cherchent à conforter leur carrière, exerçant déjà dans le public ou le privé. Concernant les jeunes docteurs à la recherche du premier emploi, ils sont accompagnés à travers les recommandations que les encadreurs peuvent être amenés à faire.</p> <p>Reformulation : <i>De plus, l'insertion professionnelle demeure un défi pour les docteur-es en raison de la difficulté à trouver des postes à l'université ou dans d'autres secteurs.</i></p>
Domaine 2 Référence 2.4	Recommandations	4	<p>Mettre en place un fonds d'appui à la mobilité scientifique pour la participation aux colloques et l'accès à des ressources spécifiques notamment dans le cadre des thèses en cotutelle et des projets collaboratifs.</p> <p>Commentaire : <i>La mise en œuvre de cette recommandation serait impossible dans notre contexte. Elle dépasse le cadre institutionnel de l'UNZ. La création d'un fonds en l'état actuel de la capacité de mobilisation de ressources propres n'est pas vraiment envisageable.</i></p>
Domaine 2 Référence 2.5	CONSTATS ET ANALYSES	3	<p>Le comité estime que ces difficultés liées à la qualité de vie des résident.es impactent directement les capacités de concentration des étudiant.es et leur réussite académique.</p> <p>Reformulation : <i>Le comité estime que ces difficultés liées à la qualité de vie des résident.es pourraient impacter directement les capacités de concentration des étudiant.es et leur réussite académique.</i></p>
Domaine 3, Réf. 3.1	Constats/Analyses	2	<p>« En outre, elle dispose d'un dispositif d'incitation comprenant des subventions internes, des primes de publication et des bourses de recherche pour les doctorants. »</p> <p>Reformuler : <i>« En outre, elle dispose d'un dispositif d'incitation comprenant des primes de recherche. Il existe des bourses de recherche et des financements provenant d'organismes du Burkina Faso ou de l'étranger. »</i></p>
Domaine 4, Réf. 4.1	Constats/Analyses	3	<p>« Toutefois, il constate la non-fonctionnalité d'un service d'écoute et de soutien psychologique aux étudiant-es et au personnel de l'université (qui est un organe du CROUK), ce qui ne favorise pas le travail dans un environnement sain et en toute quiétude vue la situation sécuritaire du pays. »</p> <p>Commentaire : en l'état actuel de la réglementation, l'UNZ ne peut abriter un service d'écoute et de soutien psychologique, service hautement spécialisé.</p> <p>Le pays connaît certes un problème sécuritaire mais dans la région d'implantation de l'université, la quiétude ne fait pas défaut.</p>

Domaine 4, Réf. 4.1	Recommandations	Rec. 5	« Créer un service de soutien psychologique... » Réponse : non opérationnalisable au plan institutionnel en l'état actuel de la réglementation.
Domaine 5, Réf. 5.2	Constats/Analyses	1	« Organisation des activités citoyennes sans service dédié ni charte encadrante. » Reformulation : <i>les activités citoyennes sont du ressort de la VP/PRUE. Elles se déroulent sous la supervision de cette vice-présidence. Toutefois, une charte aiderait à un meilleur encadrement.</i>
Domaine 5, Réf. 5.2	Recommandations	1	« Créer un service du développement durable conformément aux statuts particuliers de l'université. » Réponse : Cette recommandation n'est pas opérationnalisable dans le cadre institutionnel de l'UNZ.

Ce droit de réponse a été validé par les autorités académiques et par la coordination qualité institutionnelle de l'établissement.



Pr Windkouni Haoua Eugenie MAIGA
Chevalier de l'Ordre des Palmes académiques

ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Université Norbert Zongo des 23, 24 et 25 juin 2025

JOUR 1 / 23 juin 2025			
Horaire			
8h30-10h	Réunion de prise en main du comité		
	Entretiens (E)		
10h-11h	E1	Présidente UNZ, VP et CU Manga	6 personnes
10h45-11h		Debriefing	
11h-12h	E2	Membres CIAQ	7 personnes
12h-12h15		Debriefing	
12h15-13h15		Pause déjeuner	
13h15-14h15	E3	Directeurs écoles doctorales et directeurs UFR	8 personnes
14h15-14h30		Debriefing	
14h30-15h30	E4	SG et Directeurs centraux et rattachés (DEP, DRH, DAF, AC, PRM, DCMEF)	8 personnes
15h30-15h45		Debriefing	
15h45-16h45	E5	Chefs de département, coordonnateurs et chefs de section	7 personnes
16h45-17h30		Débriefing de la journée, préparation de la deuxième journée	

JOUR 2 / 24 juin 2025			
Horaire			
8h30-8h55	Consultation de documents		
	Entretiens (E)		
8h55-9h55	E6	Enseignants /doctorants	8 personnes
9h55-10h10		Debriefing	
10h10-11h10	E7	Etudiants	8 personnes
11h10-11h25		Debriefing	
11h25-12h10		Visite Campus	
12h10-13h10		Pause déjeuner	
13h10-14h10	E8	Personnel ATOS	8 personnes
14h10-14h25		Debriefing	
14h25-15h25	E9	Coordinateurs de l'autoévaluation, consultation de documents	8 personnes
15h25-15h45		Debriefing /consultation de documents	
15h45-16h45	E10	Anciens étudiants	6 personnes
16h45-17h		Debriefing	
17h-17h45	E11	Milieus professionnels	5 personnes
17h45-18h30		Debriefing de la journée, préparation de la troisième journée	
18h30-19h	E12	Zone mobilisable	NA

JOUR 3 / 25 juin 2025

Horaire			
8h30-8h55	Consultation de documents		
	Entretiens (E)		
9h-10h	E13	Rencontre optionnelle	NA
10h-10h15		Debriefing	
10h15-10h45	E14	Echange avec la présidente de l'UNZ	1 personne
10h45-11h		Debriefing	
11h-11h30	E15	Zone d'entretien mobilisable au besoin	NA
11h30-12h10		Consultation de documents	
12h10-15h15		Pause déjeuner / Préparation de la restitution orale	
15h15-16h	Restitution orale		
16h	Fin de la visite		