



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



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE

Université Thomas Sankara
(UTS)

JOINT-QA
AFRICA

Abdelali KAAOUACHI, président

Coffi Sylvestre ADOUGOUNDE
Abdourahmane MBADE SENE
Catherine VANDELEENE

Publié le 17 avril 2026

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

obreal



Cofinancé par
l'Union européenne



Cofinancé par
l'Union européenne

JOINT-QA
AFRICA

Cadre de mise en place de l'évaluation

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

Identification du projet

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

Acronyme du projet : Joint QA Africa

Numéro de référence du projet : 101083175

Durée du projet : mai 2023 – février 2027

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

Institution coordinatrice : [OBREAL](#)



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



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

obreal

Table des matières

Table des matières	3
Liste des acronymes utilisés	4
Évaluation institutionnelle pilote de l'Université Thomas Sankara, en synthèse	6
Contexte de l'évaluation.....	6
Composition du comité.....	6
Messages-clés du comité des expert-es	7
Présentation de l'établissement	9
Domaine 1 : Gouvernance et qualité	12
Référence 1.1. : Vision, missions et objectifs stratégiques.....	12
Référence 1.2. : Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie.....	15
Référence 1.3. : Gestion des ressources humaines, financières et logistiques	17
Référence 1.4. : Systèmes d'information et politique de communication	19
Domaine 2 : Politique de formation	21
Référence 2.1. : L'offre de formation et son pilotage.....	21
Référence 2.2. : L'évaluation et la révision des programmes.....	23
Référence 2.3. : Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiant-es	25
Référence 2.4. : La formation doctorale	27
Référence 2.5. : Les étudiant-es : de l'accueil à l'employabilité	29
Domaine 3 : Politique de recherche	32
Référence 3.1. : L'organisation et la structuration de la recherche	32
Référence 3.2. : La valorisation de la recherche	34
Domaine 4 : Vie à l'université	35
Référence 4.1. : Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs	35
Domaine 5 : Étique et responsabilité sociétale	37
Référence 5.1. : Éthique et déontologie	37
Référence 5.2. : Responsabilité sociétale	39
CONCLUSION	40
Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert-es	41
ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'UTS des 18-20_06_2025	42

Liste des acronymes utilisés

AEQES	Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
ASECNA	Agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar
ATOS	Administratif, Technique, Ouvrier et de Soutien
BUMIGEB	Bureau des mines et de la géologie au Burkina Faso
CA	Conseil d'Administration
CS	Conseil Scientifique
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CEDRES	Centre d'étude, de documentation et de recherche économiques et sociales
CENOU	Centre National des Oeuvres Universitaires
CFVU	Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire
CIAQ	Cellule Interne d'Assurance Qualité
DAEI	Dossier d'Autoévaluation Institutionnelle
DEP	Direction des Etudes et de la Planification
EEE	Evaluation des Enseignements par les Etudiants
EPSCT	Etablissement Public de l'Etat à caractère Scientifique, Culturel et Technique
IFIC	Institut de la Formation à Distance de la Francophonie
IFOAD	Institut de la Formation Ouverte et à Distance
IUFIC	Institut universitaire de la formation initiale et continue (IUFIC)
LMD	Licence Master Doctorat
MUNASEB	Mutuelle Nationale de Santé des Étudiant·es du Burkina Faso
ODD	Objectifs de développement durable
PMR	Personne à mobilité réduite
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PDCA	Plan, Do, Check, Act : Planifier, Faire, Vérifier, Agir (Roue de Deming)
PS	Plan Stratégique
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces)
UFR	Unités de formation et de recherche
UFR-SEG	UFR Sciences économiques et de gestion
UFR- SJP	UFR Sciences Juridiques et Politiques

UFR-ST	UFR Sciences et Techniques
UTS	Université Thomas Sankara

Évaluation institutionnelle pilote de l'Université Thomas Sankara, en synthèse

Contexte de l'évaluation

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

Dans le cadre du projet Joint QA, une évaluation institutionnelle de l'Université Thomas Sankara (UTS) a été conduite par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES) et l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES). A cet effet, les expert-es mandaté-es conjointement par les deux organismes ont réalisé une visite de l'UTS les 18, 19 et 20 juin 2025. Cette mission s'est déroulée en présence d'un représentant du CAMES, d'un représentant de l'AEQES 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 Étique et responsabilité sociétale

Le droit de réponse formulé par l'établissement s'exerce sur l'intégralité de ces domaines de 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
- Coffi Sylvestre ADOUGOUNDE, expert étudiant
- Abdourahmane MBADE SENE, expert en pédagogie, gestion de la qualité et de la profession
- Catherine VANDELEENE, experte en gestion de la qualité

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

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

Messages-clés du comité des expert·es

Principales forces

- Existence d'un plan stratégique validé par le Conseil d'administration et des organes de pilotage, avec représentativité de tous les acteurs.
- Existence d'un organigramme et d'une organisation facilitant la gouvernance.
- Digitalisation amorcée avec l'usage des solutions numériques (plateforme d'inscription et de réinscription, plateforme de gestion des enseignements et de délibération, plateforme de gestion des volumes horaires).
- Une offre de formation diversifiée intégrant un large éventail de filières et de diplômes sur plusieurs domaines.
- Existence d'une politique et des structures pour la recherche scientifique.
- Existence d'une dynamique d'animation culturelle et sportive assurée par les clubs d'étudiant·es.
- Des principes et règles d'éthique et de déontologie en phase d'intégration.
- Organisations d'activités citoyennes et mise en place des projets verts.

Principales faiblesses

- L'implémentation du plan stratégique demeure insuffisante, faute d'actions tangibles et génératrices d'impact avec la participation effective et constructive des acteurs et organes.
- Absence des mécanismes de suivi, de révision et d'évaluation des activités de gouvernance, de formation et de recherche.
- Insuffisance des ressources matérielles, aggravé par leur dégradation due à un entretien insuffisant.
- Insuffisance des ressources financières qui sont surtout étatiques.
- Des méthodes d'évaluation des apprentissages à renforcer, notamment en vue d'une appréciation efficace des compétences pratiques.
- Le système d'encadrement des doctorants nécessite un renforcement pour mieux soutenir le suivi pédagogique et la progression des travaux de recherche.
- Difficulté liée au cloisonnement disciplinaire de la recherche et au manque de synergie entre les chercheurs.
- Insuffisance au niveau de déploiement d'une stratégie de valorisation et de transfert des résultats de la recherche.
- Des prestations d'hébergement et de restauration médiocres aux étudiant·es.

Principales recommandations

- 1 Déployer les actions du plan stratégique suivant l'ordre de priorité.
- 2 Instaurer, à tous les niveaux, des mécanismes systémiques de suivi et d'évaluation pour améliorer la gouvernance, la qualité de la formation et la performance de la recherche.
- 3 Accélérer la mise en œuvre du plan d'amélioration des infrastructures.
- 4 Chercher des recettes propres via les programmes de formation continue, les prestations des services, la valorisation des résultats de la recherche, l'élargissement du partenariat.

- 5 Harmoniser et diversifier les méthodes d'évaluation afin d'assurer une meilleure cohérence pédagogique et une appréciation plus juste des compétences pratiques.
- 6 Renforcer le système d'encadrement doctoral en formalisant les dispositifs de suivi et en mettant en place des formations pour améliorer la qualité de l'accompagnement.
- 7 Promouvoir l'interdisciplinarité et la collaboration scientifique en encourageant les projets de recherche transversaux et en mettant en place des incitations pour renforcer la synergie entre chercheurs.
- 8 Développer et opérationnaliser une stratégie de valorisation et de transfert des résultats de la recherche, à travers la création de structures dédiées (cellule de valorisation, incubateur, bureau de transfert de technologie), l'accompagnement des chercheurs et le renforcement des partenariats avec le secteur socioéconomique.
- 9 Poursuivre et intensifier le dialogue avec les organismes en charge des services d'hébergement, de restauration et de transport afin de garantir des conditions de vie d'étude qui permettent aux étudiant·es de répondre aux exigences académiques.

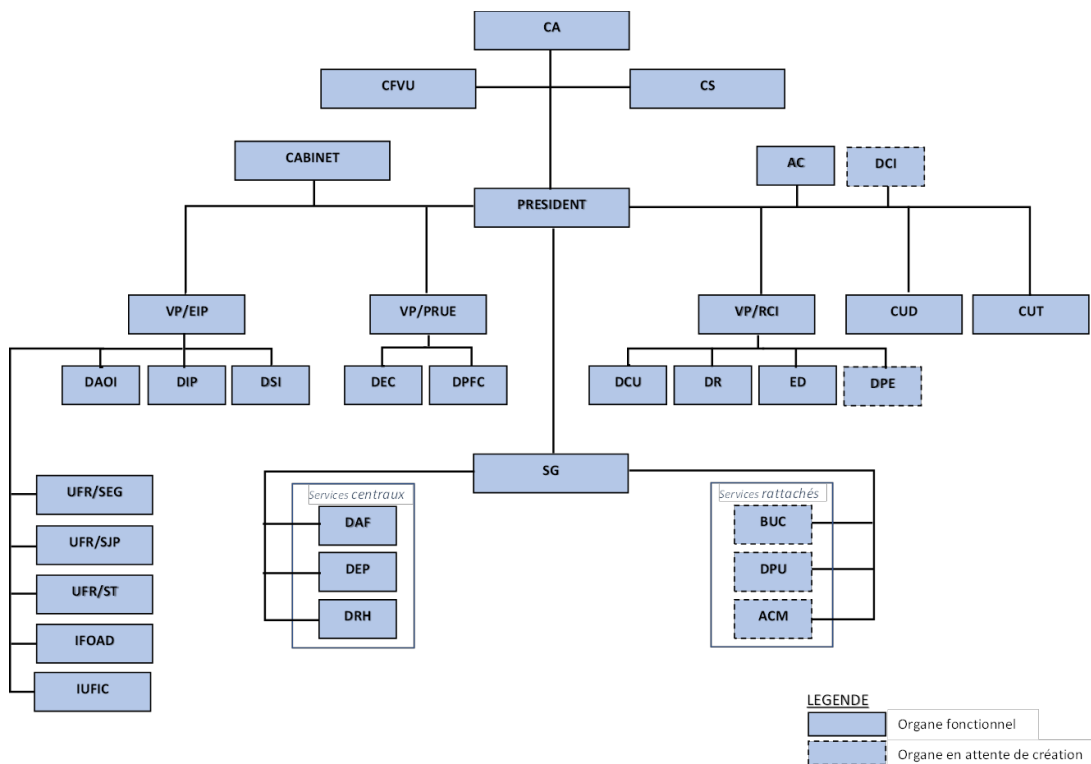
Présentation de l'établissement

L'Université Thomas Sankara (UTS) est un établissement public de l'État à caractère scientifique, Culturel et Technique (EPSCT), chargé d'enseignement supérieur, de recherche scientifique et d'innovation. Initialement dénommée Université Ouaga II, elle a été créée par décret n°2007-834/PRES/PM/MESSRS/MEF du 12 décembre 2007. Son changement de dénomination est intervenu en 2020 par décret n°2020-0770/PRES/PM/MESRSI du 16 septembre 2020.

L'UTS est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a pour mission fondamentale la production et la transmission de la connaissance pour la formation des hommes et des femmes afin de répondre aux besoins de la nation. Cette mission tire ses fondements de son plan stratégique 2022-2026 décliné à travers sa vision : « l'UTS, un pôle d'excellence et de référence produisant des cadres intègres, compétents, compétitifs et solidaires au service de la société ».

L'UTS dispose d'un plan stratégique pour la période 2022-2026, avec un objectif global qui est de « contribuer au développement de l'enseignement supérieur et de la recherche pour accroître les bases productives de l'économie nationale ». Cet objectif est décliné autour de quatre objectifs stratégiques à savoir : améliorer la gouvernance de l'université ; promouvoir un enseignement supérieur de qualité ; promouvoir la recherche appliquée ; rendre visible l'université et y développer des partenariats.

L'UTS dispose d'un organigramme qui montre les relations hiérarchiques entre organes et services. L'organisation et le fonctionnement des différents services de l'UTS sont régis par l'arrêté n°2020-028/MESRSI/SG/OU2 du 12 février 2020 portant organisation des services de l'Université Ouaga II.



AC : Agence comptable	DRH : Direction des ressources humaines
ACM : Atelier central de maintenance	DSI : Direction des services informatiques
BUC : Bibliothèque universitaire centrale	ED : École doctorale
CA : Conseil d'administration	IFOAD : Institution de la formation ouverte et continue
CFVU : Conseil de la formation et de la vie universitaire	IUFIC : Institut universitaire de la formation initiale et continue
CS : Conseil scientifique	SG : Secrétariat général
CUD : Centre universitaire de Dori	UFR/SEG : Unité de formation et de recherche en Sciences économiques et de gestion
CUT : Centre universitaire de Tenkodogo	UFR/SJP : Unité de formation et de recherche en Sciences juridiques
DAF : Direction de l'administration et des finances	
DAOI : Direction des affaires académiques, de l'orientation et de l'information	
DCI : Direction du contrôle interne	UFR/ST : Unité de formation et de recherche en Sciences et techniques
DCU : Direction de la coopération universitaire	VP/EIP : Vice-présidence charge des enseignements et des innovations
DEC : Direction des études et des consultations	
DEP : Direction des études et de la planification	
DFPC : Direction de la formation professionnelle et continue	VP/PRUE : Vice-présidence chargée de la professionnalisation et des relations université-entreprise
DIP : Direction des innovations pédagogiques	
DPE : Direction de la promotion des enseignant-es	VP/RCI : Vice-présidence chargée de la recherche et de la coopération internationale
DPU : Direction des presses universitaires	
DR : Direction de la recherche	

Source : compléments d'informations au dossier d'autoévaluation de l'Université de Thomas Sankara. En ligne sur : <https://www.uts.bf/organigramme/>, consulté le 26 février 2026.

L'UTS comporte des organes de gestion et d'administration :

- le Conseil d'Administration (CA) qui exerce une autorité et un contrôle sur l'ensemble des organes de l'Université Thomas SANKARA pour s'assurer de l'exécution de sa mission de service public.

- le Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU). Il délibère sur l'orientation générale de l'université. Il est saisi de toutes questions importantes concernant la vie de l'Université.

- le Conseil scientifique (CS) est un organe à caractère académique. Il propose au CFVU des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des moyens pour la recherche.

La Présidence de l'Université THOMAS SANKARA comprend :

- Le président et son cabinet coordonnent la mise en œuvre des activités programmées, contrôlent leur exécution et évaluent les performances en collaboration avec les structures d'appui.

- Les trois vice-présidences à travers leurs services techniques et ceux rattachés mettent en œuvre les activités relevant de leurs compétences respectives. Les vice-présidents coordonnent la mise en œuvre des activités de leurs services et rendent compte au président de l'Université.

- Le secrétariat général à travers ces services techniques et rattachés exécute les activités du Plan d'action triennal glissant (PATG) dont il est responsable. Il doit se doter des outils et adapter les mécanismes pour accroître le taux d'exécution des plans de travail et de budget annuels (PTBA).

L'UTS compte trois Unités de formation et de recherche (UFR) : l'UFR Sciences économiques et de gestion (SEG) ; l'UFR Sciences juridiques et politiques (SJP) ; l'UFR Sciences et techniques (ST).

Elle comprend aussi deux instituts universitaires : l'Institut universitaire de la formation initiale et continue (IUFIC), qui cible le monde professionnel (des étudiant·es ayant une activité professionnelle mais en recherche de formation diplômante et certifiante ; l'Institut de la formation ouverte et à distance (IFOAD), qui déroule des formations diplômantes et certifiantes, entièrement en ligne.

L'UTS intègre deux centres universitaires : le Centre universitaire de Tenkodogo (188 km de Ouagadougou) ; le Centre universitaire de Dori³ (268 km de Ouagadougou). Elle compte une École doctorale, qui comprend trois structures de recherche, à savoir le laboratoire de Sciences et technique, le laboratoire de droit et de science politique, le Centre d'études, de documentation et de recherches économiques et sociales.

Les offres de formation de l'UTS se déclinent en 25 filières pour les Licences, 35 filières pour les masters, 5 filières pour les doctorats.

Selon l'annuaire statistique de 2024, l'UTS comptait 20066 étudiant·es, 239 enseignant·es permanent·es et 192 agent·es.

³ Les CU sont temporairement rattachés à l'UTS. Ils sont destinés à devenir des universités à part entière à moyen terme.

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 élaboré collectivement et remis à la révision à mi-parcours.** L'université dispose d'un Plan Stratégique (PS), pour la période 2022-2026, élaboré en s'appuyant sur un diagnostic stratégique de l'université. Ce plan stratégique est porté par une vision explicite qui est : « l'UTS, un pôle d'excellence et de référence produisant des cadres intègres, compétents, compétitifs et solidaires au service de la société » et une mission qui est : « la production et la transmission de la connaissance pour la formation et la recherche, afin de répondre aux besoins de développement de la société ». Il est le fruit d'une démarche participative et inclusive associant toutes les composantes de la communauté universitaire et les partenaires extérieurs de l'Université. Le PS comprend quatre axes stratégiques, à savoir l'amélioration de la gouvernance de l'UTS ; la promotion d'un enseignement supérieur de qualité ; la promotion de la recherche appliquée ; la visibilité de l'UTS et développement des partenariats. Il a été revu à mi-parcours en 2024 pour tenir compte du contexte évolutif. Celui-ci est rendu public : il est publié sur le site internet de l'université⁴.
- 2 La politique qualité de l'établissement n'est pas explicite.** Si les valeurs et les missions ainsi que les objectifs stratégiques de l'établissement sont clairement établis, l'établissement n'a pas développé de manière explicite une politique qualité déclinant les objectifs de la qualité, l'approche ou définition de la qualité choisie par l'institution, ni les valeurs et priorités sous-jacentes à l'assurance qualité interne. Celle-ci n'est d'ailleurs pas mise en lien avec les missions de l'établissement dans son plan stratégique. Elle n'est pas formalisée dans un document rendu public. Pourtant une telle démarche nourrit le sentiment d'adhésion et d'engagement collectif des membres de la communauté universitaire et permet de décroquer une institution qui englobe un certain nombre d'entités diverses (UFR, école doctorale, instituts de formation, etc.).
- 3 Existence d'un organe de suivi du PS, mais son implémentation fait face aux contraintes.** La mise en œuvre du PS est réalisée par la Direction des études et de la planification (DEP) qui assure le suivi des indicateurs et élabore des rapports périodiques. Toutefois, son implémentation et son suivi restent limités. D'une part, la réalisation des actions prévues n'est pas portée de manière concertée par l'ensemble des services de l'université. D'autre part, la collecte de retours auprès des parties prenantes sur les actions menées est parfois absente. Cette situation s'explique

⁴ En ligne via ce lien : [/www.uts.bf/wp-content/uploads/2022/02/Plan-Strategique-2022-2026-de-IUTS.pdf](http://www.uts.bf/wp-content/uploads/2022/02/Plan-Strategique-2022-2026-de-IUTS.pdf) (consulté le 24 novembre 2026).

notamment par la faible formalisation des programmes et des rapports d'activités des services centraux, qui sont rarement matérialisés par des documents officiels et signés. Aussi, son implémentation fait face au contexte sécuritaire et aux restrictions budgétaires qui freinent certaines ambitions, par exemple la construction des bâtiments (bibliothèque centrale, chemins d'accès, infrastructures).

- 4 **Pilotage décisionnel par les données encore perfectible.** L'université assure la collecte et l'analyse des données, notamment via l'annuaire statistique et le tableau de bord. Cependant, l'exploitation de ces informations pour orienter la prise de décision reste limitée, et le pilotage véritable par les données n'est pas encore pleinement opérationnel. Cette situation souligne le besoin de renforcer l'utilisation systématique des chiffres pour appuyer la gouvernance et la planification institutionnelle.
- 5 **Existence de la CIAQ chargée des actions autour de la qualité, mais avec une réalisation très partielle de ses missions et un faible impact.** L'université dispose d'une CIAQ (Cellule Interne d'Assurance Qualité) qui a mené plusieurs activités dont notamment la formation de ses membres, la rédaction de son règlement intérieur et l'évaluation des nouveaux programmes de formation. L'arrêté de création de cette cellule (arrêté n° 2020173/MESRSI/SG/DGESup/DAQUES du 26 mai 2020) prévoit pourtant des missions bien plus larges : adaptation des référentiels d'assurance qualité au niveau national, gestion et suivi de plans d'actions, tableaux de bord et autres outils d'évaluations, pilotage des évaluations au sein de l'institution, mise en œuvre des évaluations (à d'autres moments que celui de la création des programmes), promotion de bonnes pratiques. Ce qui a jusqu'ici été mis en œuvre est donc très limité par rapport à l'ampleur des missions attribuées au niveau de l'animation de la politique qualité institutionnelle. Les membres de cette cellule souffrent de la charge de travail qui est ajoutée aux activités de leurs propres attributions, entraînant un manque de motivation et de disponibilité des acteurs. Aussi, une insuffisance est remarquée au niveau des allocations budgétaires affectées à la CIAQ.
- 6 **Engagement limité en partenariat local, national et international.** L'université entretient des liens avec des partenaires locaux, nationaux et internationaux. En particulier, elle participe à certains programmes internationaux et dispose d'un dispositif d'aide à la mobilité. Le développement de partenariat avec la visibilité de l'institution constitue d'ailleurs l'axe 4 du plan stratégique. Toutefois, on note l'absence d'une politique et de plans de partenariat durables avec les partenaires. Cette situation limite les opportunités de collaboration, freine le rayonnement institutionnel, et restreint le partage des bonnes pratiques en matière de formation et de recherche. Elle peut également accroître la dépendance à des initiatives ponctuelles, au détriment d'une stratégie de partenariat cohérente et durable.

Bonne pratique⁵

L'élaboration du PS a été conduite de façon participative et inclusive et a intégré une étape de diagnostic à travers l'évaluation du plan stratégique de l'Université, de la période 2013-2020. Pour ce plan, une analyse a été réalisée sur l'état de mise en œuvre de ses cinq objectifs stratégiques. Elle a montré que 52 actions ont été réalisées sur 90 actions prévues. Ce processus a permis à l'université d'identifier ses forces, ses bonnes pratiques, mais aussi ses insuffisances et les principaux défis à relever. Ces enseignements ont constitué une base essentielle pour l'élaboration de son nouveau plan stratégique 2022-2026.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer l'appropriation et l'implémentation du PS par l'ensemble des parties prenantes, notamment les enseignant·es et étudiant·es qui en méconnaissent parfois les orientations.
- 2 Le comité invite l'établissement à rendre explicite sa politique qualité en déclinant les objectifs de la qualité, en accordant les membres de la communauté universitaire sur une définition de la qualité choisie par l'institution et de la formaliser via son intégration dans le Plan stratégique de l'établissement et par l'écriture collégiale d'un document rendu public.
- 3 Renforcer les démarches et les dispositifs d'élaboration des plans d'actions et des rapports d'activités en y associant tous les acteurs et toutes les structures de l'université. En particulier, formaliser un dispositif de bilan annuel du PS intégrant les retours des parties prenantes, y compris les acteurs internes, les alumni et les partenaires socioéconomiques.
- 4 Renforcer l'analyse stratégique via la DEP et de mettre en place des tableaux de bord décisionnels pour mieux orienter la gestion et les choix institutionnels.
- 5 Activer le rôle de la CIAQ dans toutes ses missions prévues par le décret en lui accordant des moyens humains, logistiques et financiers.
- 6 Instaurer une politique et des plans de partenariat durables avec les partenaires locaux, nationaux et internationaux.

⁵ 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.

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 des statuts et règlements internes avec absence des mécanismes de révision.** L'université dispose des statuts cohérents validés par le Conseil des ministres, en cours de révision pour intégrer de nouveaux dispositifs (poste comptable, etc.). Elle dispose d'un règlement interne validé par le CA. Toutefois, force est de constater que certains statuts et règlements propres aux structures de formation, de recherche et aux services communs restent encore à formaliser. Par ailleurs, l'université gagnerait à se doter d'un dispositif régulier de révision et de mise à jour de ses textes internes.
- 2 Existence des organes de gouvernance et une organisation facilitant le pilotage participatif et efficace.** La gouvernance repose sur des instances représentatives et inclusives (Conseil de gestion, Conseil scientifique, Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire), avec participation des différents acteurs (étudiant·es, communauté, enseignant·es, les membres du personnel administratif, technique, ouvrier et de Soutien- ATOS). L'organisation interne de l'institution permet un pilotage participatif et efficace des différentes activités. Des documents et procédures existent et facilitent cette organisation, notamment relativement à la nomination du président, l'exercice des pouvoirs de gestion, les décisions sur la création des commissions, la nomination des responsables, les attributions des responsables...).
- 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 pédagogie. En effet, les budgets restent surtout étatiques. Le Ministère finance le budget à 80% environ. Le reste est à la charge de l'université (frais d'inscription des étudiant·es, pourcentage sur les projets des enseignant·es-chercheur·euses ainsi que les consultances, ...). 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 (marge d'autonomie réduite pour concevoir, modifier ou étendre les formations).
- 4 Dispersion des unités, avec des problèmes au niveau de la gestion.** Les unités délocalisées, comme le Centre universitaire de Tenkodogo (188 km de Ouagadougou) et le centre universitaire de Dori (268 km de Ouagadougou), disposent d'une organisation interne qui leur permet de gérer certaines opérations courantes, mais leur marge de manœuvre reste limitée en raison de la dépendance aux décisions du siège. Ce mode de gestion centralisée (entre siège et centres) génère principalement des problèmes de coordination et de réactivité ; il peut ralentir la prise de décision locale, limiter l'initiative des responsables des

centres et de manquer le siège d'informations précises sur le terrain, entraînant des décisions moins adaptées aux réalités locales.

RECOMMANDATIONS

- 1 Actualiser les règlements et statuts encadrant les structures de formation, de recherche ainsi que les services communs.
- 2 Plaider pour une plus grande autonomie fonctionnelle et financière auprès du ministère, notamment pour le recrutement de personnel et la gestion des ressources propres.
- 3 Mettre en place un dispositif de délégation de gestion graduelle pour les centres de Dori et Tenkodogo dans une logique d'autonomisation progressive. A cet effet, il est recommandé de formaliser et documenter les procédures internes, en particulier pour les unités décentralisées, afin garantir l'équité et l'efficacité. Il est également préconisé de renforcer les capacités administratives du personnel local dans les deux centres, à travers un accompagnement ciblé en gestion publique universitaire.

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 ressources humaines et de programmes de renforcement des capacités du personnel.** L'université souffre d'un manque des ressources humaines ; uniquement un effectif limité du staff partage l'ensemble des tâches : 192 agents ATOS (avec un ratio agent/étudiant·es égal à 1/110) et 239 enseignant·es (avec un ratio enseignant/étudiant·es égal à 1/88). Cela engendre des difficultés en matière de disponibilité et de répartition des charges de travail qui leur sont confiées. Par ailleurs, les activités de formation continue sont présentes (formations en pédagogie universitaire, séminaires de recherche), mais restent insuffisantes faute de financement, notamment pour les membres de la CIAQ et le personnel ATOS.
- 2 Insuffisance des ressources financières qui sont surtout étatiques, avec une gestion peu flexible.** Les ressources financières sont très contraignantes : budget fléché par l'État, peu de marge de manœuvre quant à leur gestion, absence de ligne budgétaire propre pour la CIAQ et pour les différentes composantes, centralisation de la gestion budgétaire au niveau de la présidence de l'université. En particulier, cette centralisation du budget affaiblit l'autonomie opérationnelle et la réactivité des UFR et limite leur marge de manœuvre (ralentissement de la mise en œuvre des actions de gouvernance et des activités pédagogiques et de recherche, hésitation dans la planification des besoins et dans l'ajustement des priorités).
- 3 Déficit de ressources matérielles, aggravé par leur dégradation due à un entretien insuffisant.** L'université souffre d'un manque considérable en matière d'infrastructures (bureaux, amphithéâtres, bibliothèques, toilettes, laboratoires, accessibilité pour les personnes en situation de handicap). Certaines infrastructures sont sales, mal entretenues, voire vétustes comme la résidence et le restaurant à la cité universitaire dont la gestion est assurée de manière unilatérale par le CENOU. Certaines initiatives structurantes sont en cours (bâtiments, plan triennal, matériel roulant), mais souffrent de retards d'exécution et d'achèvements des travaux faute de l'absence des moyens financiers. Les infrastructures vétustes et mal entretenues pèsent sur les enseignant·es et étudiant·es, réduisant confort, sécurité et qualité de travail, tout en entraînant un gaspillage des investissements réalisés.

RECOMMANDATIONS

- 1 Établir un diagnostic actualisé des besoins RH et un plan de renforcement priorisé à moyen terme.
- 2 Créer une cellule / une fonction de gestion prévisionnelle des emplois à l'échelle de l'université ou des entités.
- 3 Allouer un budget dédié à la qualité et à la formation continue, notamment pour les membres de la CIAQ.
- 4 Accélérer la mise en œuvre du plan d'amélioration des infrastructures, avec un suivi rigoureux et transparent.
- 5 Promouvoir des partenariats publics-privés pour appuyer certains projets (infrastructures, mobilité, numérique).

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 **Digitalisation amorcée avec l'usage des solutions numériques, mais en l'absence d'un schéma directeur.** L'université utilise la plateforme nationale « Campus Faso » pour les délibérations, la numérisation des archives, la gestion du budget et salaires via des plateformes numériques dédiées. Toutefois, l'université ne dispose pas de schéma directeur informatique, ce qui limite la planification stratégique et la cohérence des projets numériques, et rend difficile la coordination entre différents acteurs dans les actions de collecte et de traitement des données.
- 2 **Communication encore largement fondée sur des moyens « non directs ».** Au niveau de la communication externe, l'université publie des informations sur ses activités et ses programmes sur son site web et utilise du matériel de promotion comme les brochures. Mais, au niveau interne, on note l'absence de messagerie institutionnelle pour les étudiant-es. Cette situation empêche la diffusion rapide et sécurisée des informations institutionnelles, favorise la dispersion des canaux de communication non officiels (réseaux sociaux, adresses personnelles, groupes informels) et complique le suivi administratif et pédagogique.
- 3 **Manque de politique documentaire formalisée.** L'université souffre d'un manque de ressources numériques qui sont limitées, le projet de création d'une bibliothèque centrale à l'échelle institutionnelle est en cours, les bibliothèques des UFR sont peu équipées, et la connexion internet est déficiente. On note l'absence de charte d'usage qui définit les règles, droits et responsabilités liés à l'utilisation des outils numériques de l'université (messagerie, réseau, plateformes pédagogiques, sécurité des données, etc.).
- 4 **Présence d'un dispositif d'enquête de satisfaction auprès des acteurs, sans mécanismes de suivi et d'évaluation.** L'université mène des enquêtes de satisfaction auprès de ses différents acteurs (étudiant-es, professionnels) concernant la mise en œuvre de ses politiques et activités, mais celles-ci ne s'appuient pas sur des mécanismes ni sur des outils formalisés de suivi et d'évaluation. Cette situation réduit la portée et la fiabilité de ces enquêtes, et partant limite la capacité de l'université à identifier les points d'amélioration, à suivre dans le temps des progrès réalisés, à mesurer l'efficacité de ses politiques et à appuyer la prise de décision sur des éléments factuels.

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer une stratégie numérique institutionnelle incluant : politique documentaire, système d'information intégré, plateformes de cours, adresses institutionnelles.
- 2 Mettre en place une charte d'usage des ressources numériques validée par les instances.
- 3 Déployer une politique de communication interne et externe structurée : site web, réseaux sociaux, infolettres, guides pour les usagers.
- 4 Généraliser les enquêtes de satisfaction auprès des usagers (étudiant·es, personnels, partenaires) sur les services rendus.

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 Existence des structures veillant au pilotage efficace de l'offre de formation.** L'université dispose des structures de pilotage efficace des programmes de formation. Ces structures travaillent sur diverses actions telles que la politique de l'offre de formation, le plan de mise en œuvre et de suivi de l'offre, les rapports d'activités, l'élaboration de programmes, la coordination pédagogique. Ceci constitue un atout considérable à conserver et à consolider afin d'améliorer la qualité de la formation.
- 2 Une offre de formation diversifiée, mais faiblement alignée avec les besoins territoriaux.** L'université dispose d'une offre de formation qui est diversifiée, mais inégalement alignée avec les besoins territoriaux. L'offre de formation couvre des filières académiques (droit, économie, sciences et techniques) et professionnalisantes (via l'IFIC et l'IFOAD), avec une volonté affichée de répondre aux attentes du marché (exemples : formations coconstruites avec le PNUD, l'Union européenne ou des ministères sectoriels). Néanmoins, des lacunes persistent : Adéquation incomplète avec les priorités socioéconomiques locales (exemple : besoins non couverts en administration publique ou en agro-industrie).
- 3 Des liens et des conventions existent avec le monde professionnel, mais avec faible ancrage opérationnel.** La vice-présidence est en charge des relations avec le milieu socioprofessionnel. Elle organise les conventions, les forums et entretient le réseau d'échanges. Des partenariats formels existent avec plusieurs parties (Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA), le Bureau des mines et de la géologie au Burkina Faso (BUMIGEB)) pour des stages, conférences ou cocréations de formations courtes. Cependant, ces collaborations restent peu stratégiques, notamment la faible implication des professionnels dans la révision des programmes au niveau des UFR ou l'enseignement et l'absence de mécanisme de suivi post-stage ou d'analyse systématique de l'insertion des diplômés. Une faiblesse qui a d'ailleurs été pointée dans le rapport d'autoévaluation institutionnelle. Ce manque d'implication formelle peut générer des problèmes de pertinence en matière d'actualisation des programmes. Cela a également pour conséquence de limiter l'adéquation entre la formation universitaire et les besoins réels du marché du travail, de freiner l'actualisation des contenus pédagogiques et la transmission de compétences pratiques et émergentes et de priver l'université d'informations précieuses sur l'efficacité de ses formations et sur les compétences recherchées par les employeurs.

Bonne pratique :

L'IUFIC (Institut universitaire de la formation initiale et continue (IUFIC) déploie un modèle de formations "à la carte" co-financées par des partenaires privés (ex. : certificat en droits de l'enfant pour Terre Lausanne). Cette démarche agile, en réponse immédiate aux besoins du territoire, aide à générer des revenus propres et peut être reprise par d'autres UFR.

RECOMMANDATIONS

- 1 Créer des observatoires sectoriels associant UFR, entreprises et collectivités pour anticiper les besoins en compétences (exemple : transition écologique, numérique).
- 2 Instituer des comités mixtes UFR-entreprises pour corédiger les référentiels de compétences et les dispositifs de stage.
- 3 Instaurer via la vice-présidence un cadre formel de partenariat entre l'université et les acteurs socioéconomiques avec des engagements pour la co-construction, la révision et l'actualisation régulière des programmes de formation, l'implication des professionnels dans l'enseignement, le suivi de l'insertion des diplômés.

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 **Existence d'une révision formelle des programmes, mais sans résultats tangibles.** Une révision triennale des programmes est prévue, certes, par les textes (CAMES et ministère), mais la mise en œuvre est faite de manière inconstante et non systématisée. Les UFR font des révisions ponctuelles sans méthodologie partagée, souvent impulsées par des contraintes étrangères (ex. : révision des licences en droit, commanditée par le ministère) plutôt que par une démarche proactive. La CIAQ reconnaît, ainsi, ne pas assurer le suivi post-crédation des formations, et aucun rapport de révision n'a été produit récemment.
- 2 **Absence d'évaluation systématique des enseignements par les étudiant·es.** Le comité n'a pas observé un système formalisé d'évaluation des enseignements par les étudiant·es (EEE) au niveau de l'UTS. Quelques initiatives isolées émergent (ex. : évaluations en ligne en master de politique agricole). Du côté des enseignant·es, l'Évaluation de l'Enseignement par les Étudiant·es (EEE) est considérée par certains comme un outil peu objectif, voire biaisé.
- 3 **Offre de formation continue pour les enseignant·es généralisée et systématique, mais restreinte au champ pédagogique.** Tous les nouveaux enseignant·es ont accès à une formation en pédagogie universitaire (basique). Au-delà de cette formation, il manque des dispositifs de soutien pour l'expérimentation pédagogique. Notons que des formations continues existent sur d'autres thématiques et sont dispensées par l'IUFIC et l'inscription se fait via la plateforme Campus Faso. Il existe également des séminaires de renforcement de capacité organisés pour les laboratoires.

RECOMMANDATIONS

- 1 Proposer un calendrier avec des étapes clés comprenant une autoévaluation annuelle par les UFR et une revue triennale approfondie avec comités mixtes (enseignant·es, étudiant·es, professionnels).
- 2 Mettre en place et systématiser la production d'un rapport de révision incluant une analyse comparative des compétences acquises vs les besoins du marché.
- 3 Mettre en place un système d'évaluation des enseignements par les étudiant·es, visant à recueillir régulièrement leur retour sur la qualité pédagogique, la pertinence des contenus et l'efficacité des méthodes d'enseignement. La CIAQ se charge de l'ensemble du processus, depuis la conception et la mise en œuvre de ce système, jusqu'au suivi, à l'analyse et à la communication des résultats, afin de garantir une amélioration continue de la qualité de la formation. Elle organise également des actions de sensibilisation

auprès des parties prenantes pour démontrer la plus-value du processus et ainsi susciter l'adhésion.

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

L'institution met en œuvre une politique/des mécanismes, voire des procédures de validation des apprentissages tout au long des parcours de formation, incluant les stages, garantissant que les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage. Les évaluations sont menées de manière objective, équitable et fiable, et leurs résultats sont communiqués de manière transparente aux étudiant·es.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Lacunes dans l'évaluation des compétences pratiques.** Le comité constate l'absence de cadre normatif unifié pour l'évaluation des compétences liées aux stages et le résultat c'est que les maîtres de stage demeurent sans directives opérationnelles. Ce qui peut poser un souci d'équité entre étudiant·es et entraîner d'éventuels conflits ou recours entre étudiant·es, maître de stage et établissement. L'existant concerne les fiches d'évaluation qui sont partagées avec les entreprises partenaires.
- 2 Théorie et pratique des contenus de formation : vers un équilibre à trouver.** Le comité relève quelques fois un décalage entre théorie et pratique des contenus de formation, notamment en droit ou sciences et techniques : les mises en situation professionnelle (à l'image des procès simulés) restent l'exception plutôt que la règle, alors même que les étudiant·es ont besoin davantage de cas concrets pour valider leurs savoir-faire.
- 3 Performance et faiblesse du cadre formel d'évaluation.** Le comité note l'existence d'un cadre théorique, mais son application et son efficacité sont remises en question. L'UTS opère bien dans le cadre du régime général des études (LMD) et dispose formellement de documents régissant les procédures d'évaluation et de validation des apprentissages (tels que les curricula et les procès-verbaux de délibération). Cependant, un fossé significatif existe entre la possession de ces procédures et leur déploiement effectif sur le terrain ou leur documentation adéquate. Cette ambiguïté du cadre formel engendre des incertitudes quant à la fiabilité et à la rigueur des évaluations.
- 4 Manque de ressources pour l'encadrement des travaux de fin d'études.** Le comité d'expert·es a identifié une insuffisance critique d'enseignant·es disponibles pour encadrer les mémoires et TFE, problématique directement liée à la charge de travail des 228 enseignant·es permanents face à un effectif de 20 066 étudiant·es (en 2023). Ce ratio déséquilibré, associé à un volume horaire statutaire élevé, limite considérablement le temps disponible pour un suivi individualisé de qualité et tend à réduire la mission des enseignant·es à leur seule fonction pédagogique au détriment de leur rôle de directeur de recherche. Cette situation génère non seulement un allongement des études et des risques d'abandon, mais crée également des disparités flagrantes entre étudiant·es, compromettant in fine la qualité de la recherche appliquée et l'insertion professionnelle des diplômés.
- 5 Déficiences de suivi, transparence et impact sur l'équité.** L'UTS souffre d'une absence de documents d'appréciation de la progression des apprenants, comme les statistiques de réussite ou les taux d'abandon. Ce déficit en données académiques essentielles entrave

un suivi académique détaillé des parcours étudiant·es. Deuxièmement, il n'existe pas de taux formel de réclamations des étudiant·es sur les épreuves et la notation établie, et aucun rapport issu de l'analyse des outils d'évaluation n'est produit. Ce manque de formalisation du suivi des réclamations et de l'analyse docimologique est préjudiciable à l'amélioration continue et limite la capacité de l'UTS à garantir l'objectivité et l'efficacité des méthodes employées. Troisièmement, la communication est défailante : la non-publication des résultats d'examen dans les délais établis dans tous les instituts et UFR est un problème récurrent. De plus, certains enseignant·es refusent parfois de communiquer les corrigés types et les copies corrigées dans les délais. Cette opacité alimente directement les soucis d'équité entre les étudiant·es et peut générer des conflits en l'absence de procédures claires pour gérer les recours ou les erreurs de notation. Ce manque de formalisation et de documentation concernant l'évaluation et la gestion des réclamations limite la fiabilité et la transparence du processus et peut alimenter les conflits et les soucis d'équité entre les étudiant·es.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer les compétences des enseignant·es sur les modes d'évaluation par compétence (théorique, pratique, comportementale).
- 2 Établir un référentiel d'évaluation unifié des stages. Cette mesure garantira l'équité entre les étudiant·es et sécurisera la relation tripartite (étudiant·es, maître de stage, établissement). Elle formalisera ainsi un cadre commun pour toutes les évaluations de stage.
- 3 Réfléchir à une procédure commune de suivi de travail de fin d'étude/ mémoire (suivi). Cet encadrement organisé et structuré des étudiant·es par leur directeur de recherche prendrait la forme d'un calendrier avec les différentes échéances, liste minimale de rencontre entre étudiant et enseignant tout au long de la recherche, etc.). L'officialisation des heures accordées au suivi permettra de reconnaître et donc valoriser le travail effectué par les enseignant·es.
- 4 Renforcer la pédagogie par la pratique dans les cursus. Cela réduira le décalage perçu entre la théorie enseignée et son application en milieu professionnel.
- 5 Organiser des jurys de stage mixtes (professionnel·les/enseignant·es) pour les formations nécessitant des stages.

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 **Disparités dans l'encadrement doctoral entre laboratoires.** Le comité a pu observer des disparités entre laboratoires concernant l'encadrement des doctorants. Par exemple, le CEDRES (Centre d'Étude, de Documentation et de Recherche Économiques et Sociales), dans le domaine de l'économie, organise des séminaires hebdomadaires structurés. Ces séminaires renforcent la motivation des doctorants et les stimulent pour continuer la recherche. Ils permettent également de les réorienter rapidement et progressivement quand ils ne sont pas dans une bonne direction. Cependant, certains laboratoires, notamment les laboratoires de droit ou de sciences et techniques peinent à réunir leurs membres. Certains directeurs de thèse de ces laboratoires ne sont pas disponibles limitant ainsi le suivi individuel. La surcharge des directeurs de thèse (beaucoup d'étudiant-es par directeur), non rémunérés de surcroît par rapport à leur encadrement peut avoir des répercussions sur la qualité de leur encadrement, notamment leur disponibilité pour les doctorants.
- 2 **Précarité financière impactant la poursuite des études doctorales.** Les étudiant-es, ne disposant pas de bourses, sont souvent obligés de cumuler des emplois précaires (vacataires) et la recherche. Le paiement obligatoire des frais de 500 000 FCFA à l'école doctorale aggrave la détresse financière de plusieurs doctorants. Au final, plusieurs thèses sont abandonnées.
- 3 **Déséquilibre théorie/terrain et isolement scientifique.** Le faible accès aux données s'explique, en partie, par le manque de conventions avec les institutions publiques et privées, empêchant les doctorants en sciences appliquées (ex : géologie) de collecter des données fiables notamment via des stages en entreprise/administration. Il n'y a pas de budget dédié pour financer la participation des doctorants à des colloques à l'étranger. Leur participation à ces manifestations se limite, en général, au format visioconférence. Ce qui réduit alors leur mobilité internationale.

Bonne pratique :

Le système de séminaires du Centre d'étude, de documentation et de recherche économiques et sociales (CEDRES) : Chaque jeudi, doctorants et chercheurs présentent leurs travaux devant un comité critique pluridisciplinaire. Les propositions sont annotées en direct sur un document partagé, générant des feedbacks immédiats. Résultat : Les

étudiant·es soutiennent plus vite (4 ans en moyenne contre 5-6 ans avant).

RECOMMANDATIONS

- 1 Assurer aux doctorants un bon accompagnement se traduisant, entre autres, par une bourse et une exonération de frais académiques.
- 2 Créer un Fonds doctoral alimenté par le budget de l'UTS et d'éventuelles cotisations des entreprises partenaires (ex : mines, banques) en échange de brevets ou d'études.
- 3 Limiter le nombre de doctorants par directeur et instaurer un suivi régulier avec grille d'évaluation.
- 4 Négocier des conventions avec les institutions clés (Bureau des Mines et de la Géologie du Burkina, ministères) permettant aux doctorants d'accéder aux bases de données techniques.
- 5 Valoriser le travail des directeurs de thèse pour garantir leur engagement en les rémunérant.

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

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

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Existence d'une procédure pour l'accueil des nouveaux étudiant·es.** L'université dispose d'une procédure formalisée (et d'un kit et d'une journée) pour l'accueil des nouveaux étudiant·es. Ce qui constitue une base solide. Cependant, l'existence de cette procédure ne garantit pas son efficacité réelle. Le risque est que cet accueil reste un évènement administratif et ponctuel, sans créer un véritable sentiment d'appartenance ou un accompagnement durable pour les nouveaux étudiant·es.
- 2 Encadrement limité des stages et faible mobilisation du réseau alumni.** Certains étudiant·es sont amenés à rechercher leur stage de manière autonome, parfois sans convention formalisée ni encadrement pédagogique, ce qui en réduit la portée éducative et peut accentuer les inégalités entre étudiant·es tout en fragilisant l'image de la formation. Parallèlement, la plateforme des ancien·nes étudiant·es, bien que créée, n'est pas actualisée, privant ainsi les étudiant·es d'un réseau professionnel utile – notamment pour l'accès aux stages – et l'université d'informations essentielles pour ajuster ses formations aux besoins du marché.
- 3 Représentation étudiante formellement établie, mais à impact limité.** L'engagement de l'UTS en faveur d'une gouvernance participative et inclusive est formellement établi par la présence des étudiant·es dans les organes de décision. L'UTS dispose notamment du Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU), au sein duquel les délégués étudiant·es sont associés, chaque UFR étant représentée par son délégué. De plus, les étudiant·es sont représentés au Conseil d'Administration (CA) par deux représentant·es issu·es du CFVU. Toutefois, l'impact opérationnel de cette représentation demeure circonscrit. En effet, un décalage persiste entre la formulation des demandes étudiantes – portant sur des services essentiels tels que l'extension des horaires d'ouverture de la bibliothèque ou l'amélioration des performances du réseau WIFI – et la concrétisation de ces dernières. Cette inertie est fréquemment justifiée par des contraintes budgétaires invoquées par l'administration. L'absence de réponses tangibles et de suivi systématique aux propositions étudiantes non seulement en annule la portée pratique, mais engendre un risque d'érosion de la confiance dans les instances participatives et de minimisation de la légitimité de la voix étudiante au sein de la gouvernance universitaire.

- 4 **Faible suivi de l'insertion professionnelle.** L'absence de mécanismes structurés de suivi de l'insertion professionnelle et de la satisfaction des employeurs, combinée au manque d'études et de rapports d'enquête par filière, empêche l'université d'évaluer la pertinence de ses formations. Sans observatoire de l'insertion ni association d'alumni pour assurer un lien durable avec les diplômés, le risque est de voir se creuser un décalage entre les compétences acquises par les étudiant·es et les besoins réels du monde professionnel, limitant ainsi la capacité de l'université à ajuster son offre de formation et à renforcer l'employabilité de ses diplômés.
- 5 **Existence d'une procédure formalisée de gestion du tutorat.** En termes de soutien d'ordre pédagogique aux étudiant·es, il existe une procédure formalisée de gestion du tutorat (avec une liste de tuteurs validée par l'institution et une réglementation de la fourniture de service de soutien et leurs procédures).

Bonne pratique :

Le Club CESEC (UFR Sciences Economique et de Gestion), très dynamique, a mis en place un "parcours compétences" gratuit avec des modules pratiques : Comptabilité, informatique, logiciel photoshop, montage vidéo, etc. Ce club, formé d'anciens étudiant·es, intervient dans tous les modules. Son objectif est de contribuer à la réussite des petits frères et sœurs. Les étudiant·es qui suivent leur formation améliorent leur performance.

Bonne pratique :

À l'Institut universitaire de la formation initiale et continue (IUFIC), qui cible les professionnels en activités, mais en quête de formations diplômantes et certifiantes, une plateforme qui regroupent les alumni avec les étudiant·es actuels a été mise en place afin de favoriser les échanges et les contacts dans le cadre de la recherche de stage. Les étudiant·es y postulent avec leur CV.

Bonne pratique :

En sciences politiques, les alumni ont été contacté·es pour assurer une mission de tutorat auprès des étudiant·es. Ce mécanisme a été bien reçu et a l'avantage de participer à tisser des liens et à les maintenir avec le monde socioprofessionnel.

RECOMMANDATIONS

- 1 Transformer l'insertion professionnelle en priorité stratégique en lançant un service "Stage-Emploi" avec un parcours mentorat : 1 alumni = 1 étudiant (en fixant un objectif réalisable); en insérant dans l'Agenda universitaire une "Semaine insertion" annuelle : Forum obligatoire avec entreprises locales, ateliers CV, simulations d'entretiens.
- 2 Capitaliser sur l'énergie associative en finançant les clubs via un fonds compétitif pour projets d'employabilité (ex : certifications numériques) ; en intégrant les associations étudiantes à la révision des programmes (volet "compétences transversales").
- 3 Mettre en place un mécanisme de suivi des diplômés intégrant un système d'enquêtes auprès des employeurs pour recueillir des retours concrets quant à l'adéquation des compétences des étudiant·es diplômé·es avec celles requises sur le terrain.
- 4 Créer une association des ancien·nes étudiant·es pour renforcer le lien avec les diplômés et soutenir le suivi de leur insertion professionnelle.

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'une politique et des structures de recherche.**

L'université dispose d'une politique recherche avec des objectifs qui s'alignent avec la politique nationale et qui sont pertinents par rapport aux besoins des territoires. Cette politique est diffusée et partagée auprès des acteurs. L'université dispose des structures de pilotage et de mise en œuvre de la recherche (la Direction de la recherche, les équipes et les laboratoires de recherche, l'école doctorale, les Conseils scientifiques malgré qu'ils ne sont pas spécifiquement dédiés à la recherche). La recherche est structurée via les laboratoires. Chaque enseignant est tenu de s'inscrire dans un laboratoire de recherche en fonction de ses spécialités. Un rapport de recherche est rédigé annuellement par chaque enseignant-chercheur pour leur permettre de bénéficier d'une subvention annuelle de recherche. Un voyage de recherche par enseignant-chercheur est financé tous les 2 ans. Ces structures exercent leurs missions respectives sans qu'elles produisent des rapports annuels sur leurs activités.
- 2 Insuffisance au niveau de la recherche interdisciplinaire et de la synergie entre chercheurs.**

L'Université ne dispose pas d'une stratégie de recherche multidisciplinaire et n'encourage pas suffisamment les chercheurs à travailler de manière collaborative. Il semble que les recherches soient davantage individuelles, sans encouragement institutionnel poussé au dialogue et à la réflexion transdisciplinaire.
- 3 Disparité dans l'encadrement des doctorants et dans les résultats de recherche.**

Il existe une disparité entre chercheurs et structures de recherche sur certains aspects, comme l'encadrement, la durée moyenne de préparation d'une thèse, et la quantité et la qualité de la production scientifique des doctorants. Cela a un impact direct sur les résultats et la performance globale de la recherche universitaire étant donné l'existence des différences significatives dans la progression de réalisation des thèses, la production scientifique et la visibilité des travaux.
- 4 Insuffisance en matière d'évaluation interne de la recherche.** Aucun système n'est élaboré 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 RH, promotion des chercheurs, évolution des carrières, accompagnement des jeunes chercheurs, connaissances organisationnelles aux jeunes chercheurs.

- 5 **Encouragement de la recherche par financement, mais avec des restrictions budgétaires.** L'université dispose d'un fonds de soutien à la recherche pour financer l'organisation des événements scientifiques et d'un service d'édition scientifique. Ce fonds de soutien n'est pas permanent et ne prend pas en compte l'innovation. Un grand nombre d'enseignant·es-chercheur·euses ne dispose pas de bureau avec accès à internet, ne facilitant pas l'accès à de la documentation scientifique. De plus, le budget réservé à l'accompagnement des doctorants est limité entraînant l'endettement des doctorants, l'absence de financement pour la collecte de données sur le terrain. Ce contexte ne permet pas à tous les doctorants de poursuivre leur projet.

RECOMMANDATIONS

- 1 Créer un conseil scientifique chargé exclusivement de la recherche et un comité d'éthique de la recherche.
- 2 Veiller à ce que les structures de recherche produisent des rapports annuels de leurs activités.
- 3 Promouvoir la recherche multidisciplinaire par la création d'équipes et de projets associant plusieurs disciplines, en facilitant la collaboration entre structures de recherche.
- 4 Mettre en place un mécanisme d'harmonisation de l'encadrement doctoral afin d'assurer une équité entre les doctorants et une meilleure qualité des travaux de recherche
- 5 Mettre en place un dispositif d'évaluation de la recherche permettant de suivre, mesurer et valoriser la performance scientifique des laboratoires, des équipes et des chercheurs.
- 6 Instituer un fonds de soutien de la recherche et un prix de l'innovation en permanence.

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 Peu de transfert des résultats de la recherche et valorisation en faible déploiement.** L'université met en œuvre des actions de communication et de diffusion de sa production scientifique, pour accroître la visibilité de ses recherches et maximiser leur impact (à travers notamment l'organisation de colloques de l'université de Thomas Sankara et de ses UFR et à la contribution à des revues comme la Revue du CEDRES, revue Burkinabé de Droit, le Journal de mathématique pures et appliquées de Ouagadougou). Dans ce sens, le laboratoire CEDRES se dote d'une reconnaissance nationale confirmée ; il a la tradition d'organiser des ateliers de vulgarisation des résultats de la recherche. Ces séminaires s'organisent de manière hebdomadaire. Toutefois, l'université ne dispose pas d'un service dédié chargé de la valorisation des résultats de la recherche. Elle n'a pas élaboré des procédures d'accès et de protection de la propriété intellectuelle ni une base de données des brevets. Elle n'a pas lancé des actions de sensibilisation et formation à la rédaction et dépôt de brevet.
- 2 La création et l'incubation d'entreprises basées sur le résultat de recherche, à promouvoir.** L'université n'a pas encore opérationnalisé la création et l'incubation d'entreprises basées sur les résultats de la recherche. Cette situation traduit une faible intégration de la dimension d'innovation et de transfert technologique dans la stratégie de l'université, et l'inexistence de passerelles fortes avec les opérateurs économiques.

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer une procédure formalisée de protection de la propriété intellectuelle incluant un cadre réglementaire clair, des mécanismes de dépôt et de suivi des brevets, ainsi que des programmes de formation pour sensibiliser chercheur·euses et étudiant·es.
- 2 Créer une base de données des brevets déposés (nationaux et internationaux) et de leur exploitation.
- 3 Organiser des sessions de sensibilisation sur la rédaction de brevets, la déontologie de la recherche et le respect de la propriété intellectuelle.
- 4 Mettre en place un dispositif institutionnel dédié à la création et à l'incubation d'entreprises issues de la recherche, afin de transformer les résultats scientifiques en innovations à impact économique et social.

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 Une dynamique d'animation culturelle, artistique et sportive assurée par les structures et associations étudiantes, mais avec une insuffisance des infrastructures dédiées.** L'université dispose de plusieurs structures et associations étudiantes qui organisent des activités culturelles, artistiques et sportives, à l'instar de la Journée Traditionnelle et les animations de l'Orchestre de l'UTS ; ainsi que des compétitions dans les différentes disciplines sportives. Cela est dû à l'adhésion des étudiant·es et leur solidarité ainsi qu'aux encouragements de l'administration afin de créer un environnement de détente au sein des étudiant·es, et des moments d'échange et de divertissement pour leur épanouissement. Cependant, on note toujours une insuffisance des infrastructures et matériels culturels et sportifs.
- 2 Des prestations d'hébergement et de restauration médiocres et insatisfaisantes.** Existence d'une cité universitaire pour l'hébergement et la restauration des étudiant·es dont la gestion ne relève pas de l'université. Néanmoins, on note une insuffisance de place au sein de la cité ce qui engendre un surpeuplement des logements étudiant·es. De plus, le cadre de vie des étudiant·es au sein de la cité universitaire est confronté à un problème d'insalubrité qui peut avoir des répercussions sur la santé des étudiant·es. Ce qui pose un problème dans le suivi de l'entretien des locaux. Par ailleurs, le service de restauration, coordonné par le centre national des œuvres universitaires, propose des repas à moindre coût pour les étudiant·es. Néanmoins, on note une absence de diversification des plats qui serait due à la non-variation des prestataires. La qualité des plats proposés au sein du restaurant universitaire est parfois mauvaise, ce qui serait à l'origine de problèmes d'ordre digestif chez les étudiant·es. L'inexistence d'une convention de collaboration entre l'université et le centre national des œuvres universitaires freine l'amélioration des services sociaux offerts aux étudiant·es au niveau de la cité universitaire.
- 3 Existence d'un bureau du personnel ATOS actif sous contraintes.** Le bureau ATOS agit comme intermédiaire entre le personnel et l'administration, organise des activités sociales, culturelles et de formation, et ce dans un cadre relationnel interne globalement bon. L'implication de ce bureau favorise la cohésion, la motivation et le bien-être du personnel. Mais, le comité remarque l'existence de certaines contraintes comme le manque de ressources matérielles et financières, l'insuffisance des locaux, la limitation des programmes de formation du personnel, la faible valorisation des diplômes pour le

personnel contractuel. Cette situation peut freiner l'épanouissement et la motivation du personnel et peut générer un impact limité des actions.

- 4 **Existence d'un centre de santé offrant des services assez satisfaisants.** Sur le site de l'université se trouve un centre de santé avec le personnel de santé requis pour offrir des soins de santé à moindre coût aux étudiant·es (couverture sanitaire du MUNASEB) ; celui-ci est également accessible aux habitants. Ce service, appartenant au Centre National des œuvres Universitaires (CENOU) est doté d'une pharmacie à disposition des personnes malades.
- 5 **Contraintes liées à la localisation du campus et à l'environnement professionnel.** L'éloignement du campus principal du centre-ville, situé à environ 25 km, pose des difficultés notables de transport pour un grand nombre d'étudiant·es, en raison du nombre limité de moyens de déplacement disponibles. Cette situation se traduit par des retards fréquents dans le démarrage des cours et affecte le bon déroulement des activités pédagogiques. Par ailleurs, les conditions de travail du personnel sont parfois contraintes par le manque d'espaces et de bureaux adéquats, ce qui peut impacter leur efficacité et, par conséquent, la performance globale de l'université.

RECOMMANDATIONS

- 1 Prévoir dans les nouveaux plans d'amélioration des infrastructures, des espaces pour les clubs culturels et sportifs et des bureaux de travail pour le personnel administratif afin d'améliorer leur rendement. Mais en attendant, exploiter les salles non utilisées ou exploitées au profit des activités suscitées.
- 2 Revoir la stratégie de communication de l'université en renforçant le dialogue via un cadre de concertation entre l'université, le CENOU, le ministère et les étudiant·es pour améliorer significativement les conditions de vie des étudiant·es (concernant l'augmentation de la capacité d'accueil de la cité universitaire et les conditions de vie qu'elle offre, améliorer la qualité des services du restaurant universitaire).
- 3 Mettre en place un dispositif global pour valoriser le personnel, améliorer ses conditions de travail, sa formation, sa santé et son logement, tout en renforçant le soutien du bureau ATOS.
- 4 Renforcer la desserte du campus par la mise en place de partenariats avec les sociétés de transport ou par l'organisation d'un service de navette universitaire afin de faciliter la mobilité des étudiant·es et du personnel.
- 5 Améliorer les conditions de travail du personnel à travers l'aménagement ou la construction de nouveaux bureaux et espaces adaptés, favorisant ainsi un meilleur rendement et un climat de travail plus stimulant.

Domaine 5 : Éthique et responsabilité sociétale

Référence 5.1. : Éthique et déontologie

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

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 **Existence d'un conseil de discipline.** L'université a mis en place un conseil de discipline à l'égard des membres de la communauté universitaire (étudiant·es, enseignant·es et administratifs) pour assurer un cadre structuré, transparent et équitable pour une formation de qualité.
- 2 **Des principes et règles d'éthique et de déontologie en phase d'intégration, mais sans comité d'éthique institué.** Existence d'un code d'éthique et de déontologie à l'échelle ministérielle applicable à tous les acteurs du monde universitaire pour garantir une bonne formation dans un bon climat. L'université dispose d'un système de formation régulière des nouveaux enseignant·es sur les principes d'éthique et de déontologie. Par ailleurs, l'école doctorale a acquis un nouveau logiciel anti-plagiat et respecte les règles du CAMES, qui exigent, pour chaque mémoire ou thèse présenté(e) dans le cadre de l'évaluation des enseignant·es-chercheur·euses ou des chercheurs, une analyse anti-plagiat certifiée par le responsable d'établissement, tout travail présentant une similitude $\geq 20\%$ étant irrecevable. L'ensemble de ces initiatives se déploie en l'absence d'un comité d'éthique au sein de l'institution pour veiller au respect des principes et règles d'éthique et de déontologie.
- 3 **Inexistence d'une charte d'égalité de chance, et accès peu favorable aux étudiant·es mobilité réduite.** Il n'existe pas une charte d'égalité des chances établie et publiée pour promouvoir et garantir un traitement équitable à tous. Il y a une insuffisance d'infrastructures adéquates pour faciliter l'accès des personnes PMR aux amphithéâtres, aux toilettes, etc. ; ce qui compromet le traitement équitable de tous les acteurs de l'université.

RECOMMANDATIONS

- 1 Créer un comité d'éthique qui travaillera à l'échelle de l'université pour faire respecter les principes de non-discrimination des différents acteurs de l'université, les principes de rigueur dans les activités académiques et dans la recherche scientifique.
- 2 Établir une charte d'égalité des chances pour l'université et assurer sa diffusion.

- 3 Améliorer les infrastructures pour les personnes à mobilité réduite par l'adaptation des bâtiments et des espaces extérieurs et par la création d'un service dédié à l'inclusion pour coordonner et évaluer les aménagements.

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 **Organisations des formations et activités citoyennes, mais sans service chargé du développement durable.** L'université organise des formations à l'endroit des acteurs de l'université pour renforcer leur capacité en matière de soins de premiers secours afin d'augmenter l'engagement citoyen du personnel de l'UTS. En outre, elle organise des activités citoyennes comme les journées de salubrité et les campagnes de reboisement afin de participer à la préservation de l'environnement. Néanmoins, on note l'inexistence d'un service chargé du développement durable.
- 2 **Mise en place des projets verts.** Existence d'un système de reboisement systématique par les entreprises lors des projets de construction au sein de l'université afin de continuer à préserver l'environnement. Existence d'une volonté de création d'un jardin et d'un parc animalier au sein de l'université pour la préservation de l'écosystème.
- 3 **Absence d'une charte sur la protection de l'environnement.** Malgré les efforts consentis pour la préservation de l'environnement (campagne de reboisement, activités de salubrité, utilisation de l'énergie solaire, etc.), l'université ne dispose pas d'une charte sur la protection de l'environnement. On note également de nombreux déchets sur le site de l'université et les problèmes de maintenance, ce qui ne motive pas les étudiant-es à agir pour la préservation de l'environnement.

RECOMMANDATIONS

- 1 Créer un groupe de travail en charge du développement durable.
- 2 Définir une charte de protection de l'environnement, mais aussi soutenir des actions de sensibilisation sur la gestion des déchets avec l'implication des UFR scientifiques.
- 3 Développer des initiatives pour la maintenance des arbustes plantés par les firmes de construction et le montage des déchets dans des endroits spécifiques de l'université.

CONCLUSION

L'évaluation externe de l'Université Thomas Sankara a permis d'identifier ses principaux atouts ainsi que des domaines pouvant bénéficier d'améliorations. Parmi les points forts, l'université dispose d'un plan stratégique validé par le Conseil d'Administration et les organes de pilotage, impliquant l'ensemble des acteurs, ainsi que d'une organisation et d'un organigramme favorisant une gouvernance efficace. La digitalisation des processus est en cours, l'offre de formation est diversifiée et l'établissement dispose de structures et de politiques pour la recherche scientifique. L'université se distingue également par une dynamique d'animation culturelle et sportive animée par les structures et associations étudiantes, l'intégration de principes d'éthique et de déontologie, ainsi que l'organisation d'activités citoyennes et de projets verts.

En revanche, certains aspects nécessitent des actions correctives. L'implémentation du plan stratégique reste limitée, faute d'initiatives tangibles et génératrices d'impact, et d'une participation effective des acteurs. La politique qualité n'est pas clairement explicitée, ni présente dans le plan stratégique. Les mécanismes de suivi, de révision et d'évaluation des activités de gouvernance, de formation et de recherche sont insuffisants. Les ressources matérielles demeurent contraintes, et leur gestion est parfois affectée par un entretien limité. L'insuffisance des ressources financières qui sont surtout étatiques. Des disparités existent dans les méthodes d'évaluation des apprentissages, l'encadrement des doctorants et la synergie entre chercheurs, tandis que la stratégie de valorisation et de transfert des résultats de la recherche n'est pas pleinement déployée. Enfin, la qualité des prestations d'hébergement et de restauration pour les étudiant-es sont problématiques (en termes de salubrité et d'hygiène).

Au-delà des constats, la véritable valeur ajoutée du projet Joint-QA Africa réside dans l'apprentissage collectif qu'il a généré, en renforçant les compétences en matière d'autoévaluation et en consolidant une culture d'amélioration continue auprès des acteurs de l'université. L'engagement et la volonté manifestés par ces acteurs témoignent d'une dynamique positive et offrent une base solide pour le développement futur de l'université.

Dans cette perspective, le comité d'expert-es a proposé une série de recommandations susceptibles de guider ce processus.

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



Évaluation institutionnelle pilote
JQA Africa

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

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

ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'UTS des 18, 19 et 20/06/2025

Jour 1

Heure de début	Heure de fin	Entretien	N°	Fonction
08:30	10:00	Réunion de travail (1)		
10:00	11:00	Rencontre avec les plus hautes autorités académiques (possibilité d'organiser une rencontre supplémentaire avec le niveau de management)	01	Président
			02	président chargé des
			03	résident chargé de la
			04	présidente chargé de
			05	général)
11:00	11:15	Débriefing de l'entretien		
11:15	12:15	(2) Rencontre avec la cellule service qualité (responsable qualité, membres de la CIAQ)	01	(cellule interne
			02	Secrétaire permanent
			03	études et de la
			04	service administratif
			05	Enseignante
			06	Enseignant
			07	Enseignant
			08	Enseignant
			09	Enseignant
			10	Doctorale
12:15	13:15	Déjeuner de travail		
13:15	14:15	(3) Rencontre avec des membres du personnel enseignant et de recherche (licences, masters, formation continue)	1	Enseignante SJP
			2	Enseignante SJP
			3	Enseignant SJP
			4	Enseignant IFOAD
			4	Enseignant IFOAD
			6	Enseignant IFOAD
			7	Enseignant UFR/ST
			8	Enseignant UFR/ST
			9	Enseignant UFR/ST
			10	Enseignant CUI/Dori
			11	Enseignant CUI/Dori
			12	Enseignant CUI/Dori
			13	du CEDRES (Centre
			14	du CEDRES (Centre
			15	Enseignant au laboratoire
			16	Enseignant IUFIC
			17	Enseignant IUFIC
			18	Enseignant IUFIC

		(4) Entretien avec les étudiants	01	Etudiant IFOAD
			02	Etudiant IFOAD
			03	Etudiant IFOAD
			07	Etudiant ST
			08	Etudiant ST
			09	Etudiant ST
			10	licence/Dori
			11	Etudiante SEG
			12	Délégué Etudiants SEG
			13	Etudiant SEG
		14	IUFIC	
		15	IUFIC	
		16	IUFIC	
#REF!	15:45	Débriefing de l'entretien		
			1	Etudiant IFOAD
			2	Etudiant IFOAD
			3	Etudiant IFOAD
15:45	16:45	(5) Rencontre avec des anciens étudiants	4	Ancien étudiant ST
			5	Ancien étudiant ST
			6	Ancien étudiant ST
			7	Ancien étudiant SEG
			8	Ancien étudiant SEG
			9	Ancien étudiant SEG
			10	Ancien étudiant IUFIC
			11	Ancien étudiant IUFIC
			12	Ancien étudiant IUFIC
			13	Licence/Dori

Jour 2

Heure de début	Heure de fin	Entretien	N°	Fonction
08:30	08:55	Consultation de documents		
08:55	09:55	(6) Rencontre avec les responsables des services centraux	01	Directeur de la
			02	Directeur des
			03	Comptable Principal
			04	Chargé de communication
			05	Chef de service des sports
			06	informatiques
			07	DAOI
			08	et des engagements
			09	Directeur de la
			10	et de la Consultation
09:55	10:10	Débriefing de l'entretien		
10:10	11:10	(07) Rencontre avec les représentants des milieux professionnels	01	Loterie National du Burkina (LONAB)
			02	Developpement
			03	Burkinabè
			04	IB-BANK
			05	Sécurité de la
			06	Africa
			07	Burkina
			08	la Promotion de
			09	la Géologie du Burkina
			10	Sécurité (AGS) Burkina
			11	Office National de l'Eau
11:10	11:25	Débriefing de l'entretien		
11:25	12:10	(8) Visite des infrastructures	01	
			02	
			03	
			04	
			05	
			06	
			07	

12:10	13:10	Déjeuner de travail		
13:10	14:10	(9) Rencontre avec les Directeurs d'UFR/Instituts, Chargés de mission des centres universitaires de Dori et Tenkodogo, responsables de laboratoire	01	Directeur de l'École doctorale
			02	Directeur de l'UFR/SJP
			03	Directeur de l'UFR/SEG
			04	Directeur de l'UFR/ST et Resp
			05	Directeur de l'IUFIC
			06	Directeur de l'IFOAD
			07	CM CU/Tenkodogo
			08	CM CU/Dori
			09	Responsables du Labo CEDRES (centre d'étude, de documentation et de recherches économiques et sociales)
			10	Responsable du LDSP (Laboratoire de droit et de science politique)
14:10	14:25	Débriefing de l'entretien		
14:25	15:25	(10) Rencontre avec le(s) coordonnateur(s) de l'autoévaluation	1	Représentant Conseil d'admini
			2	Chargée d'études
			3	l'administration et des finances
			4	Enseignant
			5	Enseignante
			6	Enseignant
15:25	15:45	Débriefing de l'entretien, consultation de documents		
		<i>Entretien additionnel service informatique</i>		
16:45	17:30	Débriefing de la journée, préparation de la troisième journée		
		<i>Entretien additionnel chef du service financier</i>		

Jour 3

Heure de début	Heure de fin	Entretien	N°	Fonction
08:30	09:00	Consultation de		
09:00	10:00	(11) Rencontre Bureau des ATOS (BRATOS)	01	Représentant général
			02	Représentant général
			03	Secrétaire général
			04	secrétaire général adjoint
			05	activités soci-
			06	activités soci-
			07	Trésorière
			08	relations
			09	relations
			10	l'information
10:00	10:15	Débriefing de l'entretien		
10:15	10:45	(12) Rencontre avec le recteur	01	Président
			02	
			03	
			04	
			05	
10:45	11:00	Débriefing de l'entretien		
11:00	11:30	(13) Rencontres avec les doctorants et anciens doctorants	01	Doctorant
			02	Doctorant
			03	Doctorant
			04	Doctorant
			05	Doctorant
			06	Ancien doctorant
			07	Ancien doctorant
			08	Ancien doctorant
			09	Ancien doctorant
			10	Ancien doctorant
11:30	12:10	Consultation de documents		
12:10	15:15	Déjeuner de travail et préparation de la restitution orale		
15:15	16:00	Restitution orale	23	DRH
			24	Chargé de communication
			25	CIAQ
			26	Personne
			27	CIAQ
			28	CIAQ
			29	CIAQ
30	CIAQ			
16:00		Fin de la visite		