



PLAN STRATÉGIQUE 2018 - 2022

UNIVERSITÉ DE THIÈS



Plan Stratégique 2018-2022 de l'Université de Thiès

Sommaire

Sommaire	1
Avant-propos	2
Sigles & Acronymes.....	4
Liste des tableaux.....	7
Liste des figures.....	8
Introduction	9
1. Vision, Missions, Valeurs	13
2. Diagnostic	14
3. Analyse prospective	45
4. Orientations stratégiques	66
5. Plan d'actions.....	71
7. Plan de communication.....	75
8. Cadre de pilotage et de suivi-évaluation	75
Conclusion	76
Table des matières	77
Annexes.....	79
Références bibliographiques	80

Avant-propos



L'Université de Thiès est une université publique, orientée vers les STEM tout en demeurant également ouverte aux sciences humaines, économiques et sociales. Elle s'appuie sur l'existence d'un tissu minier, agricole, industriel et touristique dense et présente actuellement quatre pôles :

- un pôle scientifique et technologique (UFR SET, IUT, UFR SI),
- un pôle agronomique (ENSA),
- un pôle santé (UFR Santé),
- un pôle sciences économiques et sociales (UFR SES).

Après dix années d'existence, l'Université de Thiès amorce sa montée en puissance à travers une diversification de ses filières et une meilleure adéquation de ses programmes de formation par rapport aux besoins du monde socio-professionnel. Elle s'engage fermement vers le développement et la structuration de ses équipes de recherche, en mettant l'accent sur l'innovation et l'élargissement de son portefeuille de partenariat.

L'Université de Thiès s'est résolument engagée dans la démarche qualité, la bonne gouvernance, la reddition de comptes et une gestion équitable tournée vers l'équilibre budgétaire et l'optimisation de ses ressources financières, matérielles, immobilières et informationnelles.

L'Université, dans ses objectifs, participe au développement intégré de la région de Thiès mais également à l'émergence du pays à travers des programmes de formation, de recherche, d'innovation et de services à la communauté en parfaite adéquation avec les potentialités de la région et les besoins du monde socio-économique.

Dans cette perspective, le plan stratégique se décline en quatre grands axes :

Axe 1 : Développement de l'offre de formation de qualité des établissements en adéquation avec les besoins socio-économiques et culturels

Axe 2 : Promotion de la Recherche, de l'Innovation, des Services à la Communauté et de la Coopération

Axe 3 : Amélioration des conditions d'étude des étudiants et de travail des personnels

Axe 4 : Amélioration de la gouvernance et du pilotage des établissements

Nous avons la conviction que la mise en œuvre de ce plan stratégique, et du financement qu'il exige, permettra à l'Université de Thiès d'aller résolument vers une montée en puissance bénéfique à notre institution et à l'ensemble du système d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation de notre pays.

Ce plan stratégique est le fruit d'un travail d'équipe et de la mobilisation de toute la communauté universitaire de Thiès. Aussi, je tiens à remercier et à féliciter les membres du Comité d'Élaboration du Plan stratégique 2018-2022 de l'Université de Thiès piloté par le Directeur des Études, de l'Innovation pédagogique et de la Vie universitaire, le Professeur Mouhamadoune Seck. J'associe à ces remerciements toutes les composantes de notre Université, PER, PATS et étudiants, et tous les partenaires qui, lors de l'atelier de partage de notre plan stratégique avec les acteurs du monde socio-économique, nous ont apporté leurs précieuses contributions.

Le Recteur

Professeur Ramatoulaye Diagne
MBENGUE



Sigles & Acronymes

A : Assistant
AIBD : Aéroport International Blaise Diagne
ANAQ-Sup : Autorité Nationale d'Assurance Qualité- de l'Enseignement Supérieure
BC : Bibliothèque Centrale
BESS : Bureau d'Etudes et de Services à la Société
BIJ : Bureau d'Information du Justiciable
CA : Conseil Académique
CAMES : Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CD : Chef de Département
CD : Centre de Documentation
CDE : Consortium d'entreprises
CDP : Contrat de Performance
CEIPVU : Commission Etudes, Innovation Pédagogique et Vie Universitaire
CERAAS : Centre d'Etudes et de Recherche pour l'Amélioration de l'Adaptation à la Sécheresse
CEVU : Commission Etudes et Vie Universitaire
CHU : Centre Hospitalo-Universitaire
CIAQ : Cellule Interne d'Assurance Qualité
CM : Cours Magistral
CNAES : Concertation Nationale sur l'Avenir de l'Enseignement Supérieur
PSE : Plan Sénégal Emergeant
CNEPS : Centre National d'Education Populaire et Sportive
CNRA : Centre National de Recherche Agronomique
CREISC : Commission Relations avec les Entreprises, Insertion et Services à la Communauté
CRISC : Commission Recherche, Innovation Scientifique et Coopération
CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Sociales
CSA : Chef des Services Administratifs
CSP : Cellule Stratégique et Prospective
CSPT : Compagnie Sénégalaise des Phosphaates de Thiès
DCI : Division Coopération Internationale
DCMA : Direction de la Communication, du Marketing et de l'Audiovisuel
DE : Direction des Etudes
DEIPVU : Direction des Etudes, de l'Innovation Pédagogique et de la Vie Universitaire
DES : Direction de l'Enseignement Supérieur
DGES : Direction Générale de l'Enseignement Supérieur
DIRE : Division de l'Insertion et des Relations pour l'Entreprise
DPES : Direction du Patrimoine, de l'Environnement et de la Sécurité
DRHF : Direction des Ressources Humaines et de la Formation
DSI : Direction des Systèmes d'Informations
DSOS : Direction de la Scolarité, de l'Orientation et des Statistiques
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
EC : Elément Constitutif
ED2DS : Ecole Doctorale Développement Durable et Société
EES : Etablissement d'Enseignement Supérieur
ENCR : Ecole Nationale des Cadres Ruraux
ENOA : Ecole Nationale des Officiers d'Actives

ENSA : Ecole Nationale Supérieure d'Agriculture
EPT : Ecole Polytechnique de Thiès
ESGT : Ecole Supérieure des Géomètres Topographes
ESP : Ecole Supérieure Polytechnique
ESR : Economie et Sociologie Rurale
F : Femme
F CFA : Franc de la Communauté Financière Africaine
FAAR : Fonds d'Appui A la Recherche
FAD : Formation A Distance
FARI : Fonds d'Appui à la Recherche et à l'Innovation
GLT : Gestion Logistique et de Transport
GPE : Gestion du Parcours des Etudiants
GR : Génie Rural
H : Homme
ICS : Industries Chimiques du Sénégal
IES : Institut d'Enseignement Supérieur
IPD : Intervention Pour le Développement
ISEP : Institut Supérieur pour l'Enseignement Professionnel
ISFAR : Institut Supérieur de Formation Agricole et Rurale
ISRA : Institut Sénégalais de Recherche Agricole
IST : Institut des Sciences de la Terre
IT : Ingénieurs des Travaux
IUT : Institut Universitaire de Technologie
L1 : Licence niveau 1
L3 : Licence niveau 3
LAC : Lettres Arts et Civilisations
LMD : Licence-Master-Doctorat
LS : Ligne Spécialisée
LPSD : Lettre de Politique Sectorielle de Développement
M2 : Master niveau 2
MCA : Maître de Conférence Assimilé
MCT : Maître de Conférence Titulaire
MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MSAD : Manufacture Sénégalaise des Arts Décoratifs
OOAS : Organisation Ouest Africaine de la Santé
P Tech : Professeur Technique
PA : Personnel Administratif
PA : Production Animale
PA : Professeur Assimilé
PATS : Personnel Administratif, Technique et de Service
PDEF : Plan Décennal de l'Education et de la Formation
PER : Personnel d'Enseignement et de Recherche
PGF-Sup : Programme de Gouvernance et de Financement pour l'Enseignement Supérieur
PROCHIMAT : Compagnie de Produits Chimiques et Matériaux
PS : Plan Stratégique
PSD : Plan Stratégique de Développement
PSE : Plan Sénégal Emergent
PT : Professeur Titulaire
PTF : Partenaires Techniques et Financiers

PTS : Personnel Technique et de Service
PV : Productions Végétales
REESAO : Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest
RER : Réseau Enseignement et Recherche
RH : Ressources Humaines
S1 : Semestre 1
S2 : Semestre 2
SAC : Service A la Communauté
SANTE : Sciences de la Santé
SAS : Service A la Société
SdS : Sciences du Sol
SENAC-ETERNIT : Société de Matériaux de Construction de Sébikhotane
SENBUS : Société Sénégalaise de Montage de Bus
SENIRANAUTO : Société Sénégalaise de Montage d'automobiles
SENMINES : Sénégal Mines
SES : Sciences Economiques et Sociales
SET : Sciences Et Technologies
SG : Secrétaire Général
SI : Sciences de l'Ingénieur
SI : Système d'Informations
SIGELEC : Société Industrielle de Générateurs Electriques
SISMAR : Société Industrielle Sénégalaise de Matériaux Agricoles et Ruraux
SMQ ; Système de Management de la Qualité
SONATEL : Société Nationale de Télécommunication
SOREM : Société de Rectification et de Montage
SSPT : Société Sénégalaise des Phospahtes de Thiès
STEM : Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
TD : Travaux Dirigés
TER : Train Express Régional
TIC : Technologie de l'Information et de la Communication
TP : Travaux Pratiques
TPA : Tableau de Planification des Activités
TV : Télévision
UAM : Université Amadou Moctar Mbow
UCAD : Université Cheikh Anta Diop
UE : Unité d'Enseignement
UFR : Unité de Formation et de Recherche
UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UPT : Université Polytechnique de Thiès
USSEIN : Université Sine-Saloum El Hadj Ibrahima Niassé
UT : Université de Thiès
UVS : Université Virtuelle du Sénégal
VCN : Voix de Contournement Nord
VD : Voix de Dégagement
VT: Virginia Tech

Liste des tableaux

Tableau 1 : Les programmes de formation de l'UT validés par le Conseil académique	18
Tableau 2 . Les programmes de formation de l'UT validés par le Conseil académique (suite).....	19
Tableau 3. Evolution des effectifs d'étudiants	21
Tableau 4. Evolution des effectifs d'étudiants sénégalais et étrangers	23
Tableau 5. Evolution des effectifs des PER.....	25
Tableau 6. Evolution de l'effectif des vacataires.....	26
Tableau 7. Eléments constitutifs tenus par les vacataires	27
Tableau 8. Evolution des effectifs de PATS	27
Tableau 9. Situation du patrimoine de l'UT.....	28
Tableau 10. Répartition des infrastructures dans les établissements de l'UT	30
Tableau 11. Situation du parc informatique à l'UT.....	31
Tableau 12. Valeurs des indicateurs d'efficacité interne (en L1) par établissement..	32
Tableau 13. Efficacité interne au premier cycle.....	32
Tableau 14. Situation des accréditations des programmes de formation de l'UT	32
Tableau 15. Liste d'UE et/ou EC en lien avec les besoins socio-économique	35
Tableau 16. Evolution des résultats du CAMES de l'UT	38
Tableau 17. Implication des établissements dans les activités du BESS et leur impact sur la communauté	43
Tableau 18. Domaines, secteurs et mode de financement des offres de service à la communauté.....	44
Tableau 19. Eléments de politique en responsabilité sociétale des établissements de l'UT	45
Tableau 20. Evolution des effectifs d'étudiants selon une progression normale	54
Tableau 21. Evolution des effectifs d'étudiants selon la progression choisie par les établissements.....	54
Tableau 22. Situation des infrastructures réalisées dans le cadre du PGF-Sup	56
Tableau 23. Proposition de programmes de formation à l'horizon 2022	58
Tableau 24. Besoins en PER et PATS exprimés par les établissements.....	62
Tableau 25. Evolution du budget de l'UT de 2011 à 2017.....	63
Tableau 26. Forces et faiblesses	65
Tableau 27. Opportunités et menaces.....	65
Tableau 28. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	71
Tableau 29. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	71
Tableau 30. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	72
Tableau 31. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	72
Tableau 32. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	72
Tableau 33. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	73
Tableau 34. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	73
Tableau 35. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	73
Tableau 36. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier	74

Liste des figures

Figure 1. Nombre de programmes validés par ordre croissant selon l'établissement	20
Figure 2. Nombre de programmes par cycle de formation	20
Figure 3. Evolution des effectifs d'étudiants par établissement.....	22
Figure 4. Evolution des effectifs d'étudiants selon le genre.....	23
Figure 5. Evolution des effectifs d'étudiants sénégalais et étrangers.....	24
Figure 6. Répartition du PER dans les structures de l'UT en 2017-2018	25
Figure 7. Répartition du PER selon le grade dans les établissements.....	26
Figure 8. Situation des infrastructures	29
Figure 9. Répartition des infrastructures pédagogiques selon les usages et les établissements.....	29
Figure 10. Situation de l'accréditation au niveau des établissements	33
Figure 11. Dynamique partenariale par région géographique	40
Figure 12. Types de partenariat pour l'ensemble des régions.....	41
Figure 13. Niveau de diversification du partenariat par région géographique	41

Introduction

Contexte

L'Université de Thiès dès son démarrage en 2007 (loi n° 2005-04 du 11 janvier 2005, décret n°2008-536 du 22 mai 2008) a jeté les bases de l'élaboration d'un plan stratégique définissant les principaux axes stratégiques de son développement.

Par la suite, l'Autorité de tutelle avec l'appui de la banque mondiale a entrepris l'élaboration d'un document de stratégie nationale de développement de l'enseignement supérieur fondé sur les missions essentielles d'une université, l'enseignement, la recherche et les services à la société.

Ainsi, le premier Plan stratégique 2011- 2015 vit le jour et a servi de cadre de référence pour la mise en œuvre des missions et la réalisation des objectifs de l'Université de Thiès à l'horizon 2015. Ce plan stratégique quinquennal a permis de poursuivre les objectifs spécifiques suivants :

- faciliter l'accès à l'enseignement supérieur ;
- doter l'Université d'infrastructures et d'équipements ;
- mettre en place les organes de gouvernance performants et adaptés ;
- offrir des formations spécifiques, pratiques et opérationnelles dans les domaines de l'agronomie, des sciences de l'ingénieur, des sciences et techniques, des sciences économiques et sociales et des sciences de la santé ;
- impulser la recherche à travers la mise en place l'Ecole Doctorale Développement Durable et Société (ED2DS) et l'application effective du système LMD (Licence-Master-Doctorat) dans les différentes structures ;
- intégrer les technologies de l'information et de la communication dans les pratiques d'enseignement, d'apprentissage et de recherche ;
- promouvoir la formation à distance (FAD : télé-enseignement, e-learning, etc.) ;
- améliorer les pratiques d'enseignement et d'apprentissage à travers plusieurs méthodes et techniques ;
- renforcer les capacités des personnels ;
- mettre en place un cadre d'épanouissement de tous les acteurs (étudiants, PATS, PER),

- contribuer au développement économique et social aux niveaux local, national et international.

Les objectifs stratégiques poursuivis dans le plan d'actions sont les suivants :

- améliorer la gouvernance universitaire ;
- promouvoir l'assurance qualité ;
- améliorer l'accès à la formation notamment par la promotion des TIC et de l'enseignement à distance ;
- créer un cadre d'impulsion et de valorisation de la recherche ;
- motiver et promouvoir les personnels ;
- promouvoir le partenariat, les services à la société et l'insertion des diplômés ;
- développer une stratégie efficace de communication interne.

Ces objectifs spécifiques poursuivis sont en partie mis en œuvre dans le cadre de l'opérationnalisation du Contrat de performance signé entre le Ministère de tutelle et l'Université de Thiès.

Le plan stratégique 2011-2015 étant arrivé à son terme en décembre 2015, son élaboration et sa mise en œuvre ont été évaluées pour poursuivre l'œuvre de planification en permettant d'asseoir les bases de l'élaboration du plan stratégique 2018-2022 de l'UT.

Objectifs

L'objectif visé dans le plan stratégique 2018-2022 est :

- de poursuivre les objectifs stratégiques du précédent plan en partie atteints ;
- de prendre en charge la commande de l'Etat à travers la lettre de politique sectorielle de développement (LSPD) 2018-2022, le programme de réformes prioritaires 2013-2017 traduisant la stratégie de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche 2013-2022 et la politique d'accès à l'enseignement supérieur ;
- et enfin de tenir compte des aspirations nouvelles de l'Université de Thiès en termes d'offre de formation, de recherche, d'innovation et de services à la communauté.

Méthodologie

Un Comité d'élaboration du plan stratégique 2018-2022 constitué de huit (08) membres a été créé par arrêté et mis en place par le Recteur.

Le Comité, dès son installation, a élaboré un tableau de planification des activités (TPA) tenant compte de l'approche inclusive et participative de la planification stratégique. Le TPA comporte six (06) étapes (cf. Note d'information n° 00300/UT/RECT/SG/st du 12 avril 2018).

La première étape a consisté à l'organisation d'un atelier interne d'exploitation des documents de référence et de confection des outils les 11, 12 et 13 avril 2018.

L'exploitation des documents de référence (PS de l'UT 2011-2015, rapport d'évaluation du PS de l'UT 2011-2015, LPSD/MESRI 2018-2022, feuille de route du Recteur, rapport de la CNAES, PSE) a permis d'identifier les quatre axes stratégiques du plan.

L'accent a été mis sur le rapport général de la Lettre de politique sectorielle de développement de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (LSPD/MESRI 2018-2022) qui assigne aux universités, à l'exclusion de l'UCAD, d'atteindre la cible de quinze mille (15 000) étudiants en 2022 au moment où l'UT en compte environ quatre mille (4 000) en 2018.

La simulation proposée aux établissements projette entre sept mille cinq cents (7 500) et huit mille cinq cents (8 500) étudiants si la tendance actuelle est maintenue, faisant de l'accès l'élément moteur de l'axe 1 et de la planification stratégique 2018-2022 de l'UT.

Pour atteindre la cible de 15 000 étudiants en 2022, avec un taux d'encadrement d'un enseignant pour 25 étudiants, l'UT devra recruter 600 enseignants. Pour rappel, le nombre d'enseignants à l'UT est de 154 à l'heure actuelle. Cependant, en fonction des spécificités au niveau établissement, ce taux pourrait varier d'un enseignant pour 80 étudiants pour certaines UFR à un enseignant pour 25 étudiants pour les écoles et instituts.

Dès lors, un diagnostic de la capacité d'accueil en termes d'infrastructures, de personnel d'enseignement et de recherche (PER) et de personnel administratif, technique et de service (PATS), avec l'année universitaire 2016-2017 comme année de référence s'impose. Couplé à une expression exhaustive des besoins (budget

d'investissement et de fonctionnement), ce diagnostic permettra de déterminer par simulation la contribution par projection des établissements à l'atteinte de la cible de 15 000 étudiants pour l'UT à l'horizon 2022.

L'élaboration d'un questionnaire, principal outil de collecte de données et de diagnostic sur les aspects généraux et spécifiques de la planification, administré aux centres de responsabilité et acteurs, a permis de compléter la démarche.

La deuxième étape a consisté à organiser des rencontres sectorielles avec les services centraux du rectorat et les établissements de l'UT. L'objectif poursuivi est de partager les propositions d'axes stratégiques et de recueillir leurs avis et suggestions.

L'œuvre de planification stratégique a obéi à une démarche inclusive et participative afin de recueillir l'adhésion totale des agents de l'UT et de recenser l'ensemble des idées et préoccupations du personnel.

La troisième étape a consisté à l'organisation d'un atelier de rédaction du plan stratégique du 9 au 11 mai 2018 avec comme résultats :

- la stabilisation et la validation des axes stratégiques ;
- le passage en revue et la validation du questionnaire destiné aux établissements ;
- la déclinaison de la méthodologie et du plan de rédaction du plan stratégique ;
- l'élaboration du plan d'actions avec l'identification des objectifs spécifiques et des actions prioritaires par axe stratégique ;
- la rédaction de la première version du plan stratégique 2018-2022 qui sera par la suite partagée en Conseil de gestion.

La quatrième étape a consisté à l'organisation d'un atelier d'exploitation du questionnaire les 2, 3 et 4 juillet 2018 pour aboutir à la deuxième version.

La cinquième étape a abouti à l'organisation d'un séminaire national de validation du PS avec l'ensemble des acteurs, des partenaires sociaux et des partenaires techniques et financiers le 18 décembre 2018.

Enfin la sixième et dernière étape a permis la validation définitive du plan stratégique par le Conseil d'administration de l'UT le 03 janvier 2019.

1. Vision, Missions, Valeurs

Vision

La vision de l'Université de Thiès est celle d'une université d'excellence ouverte et enracinée dans les valeurs qui fondent la nation sénégalaise, structurellement orientée vers les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) et au service du développement économique, social et culturel du Sénégal, de l'Afrique et du monde.

Missions

L'Université de Thiès a pour missions de :

- dispenser des formations de qualité, innovantes et adaptées aux besoins socio-économiques en préparant les étudiants à l'insertion dans les domaines de l'agronomie, de la technologie, des sciences de la santé et des sciences économiques, sociales et culturelles au Sénégal, en Afrique et dans le monde ;
- impulser la recherche scientifique et technique, la coopération et l'innovation à travers un dispositif porté par des équipes pluridisciplinaires et multi-institutionnelles contribuant ainsi à la résolution des problèmes identifiés au niveau local, national, régional et international ;
- développer le service à la communauté à travers des stratégies de formation, de recherche, d'appui/conseil entre autres fournitures de services en synergie avec les partenaires techniques, financiers, institutionnels et les acteurs locaux.

Valeurs

Les valeurs qui sous-tendent la vision de l'Université de Thiès sont :

- l'humilité, l'excellence et le professionnalisme ;
- l'équité et la justice sociale ;
- l'éthique et la transparence ;
- le civisme, la citoyenneté et le leadership.

2. Diagnostic

2.1. Analyse historique

La décision de créer l'Université Polytechnique de Thiès (UPT) a été préconisée suite aux conclusions du rapport 2002 de la Commission carte universitaire. Cependant, il a fallu attendre trois ans pour que la loi n° 2005-04 du 11 janvier 2005 portant création de l'UPT soit adoptée par l'Assemblée Nationale.

L'UPT avait comme noyau de base, l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP-Centre de Thiès), l'Ecole Nationale Supérieure d'Agriculture (ENSA), l'Institut Supérieur de Formation Agricole et Rurale (ISFAR) et l'Institut des Sciences de la Terre (IST).

La création des universités de deuxième génération avait pour but la diversification des offres de formation et l'harmonisation des filières ainsi que l'adaptation des profils des diplômés aux exigences du développement national dans un contexte de mondialisation.

L'UPT devait être un lieu de formation des ingénieurs de conception de haut niveau, dont notre pays et l'Afrique ont besoin, dans les domaines de spécialisation que sont les sciences agronomiques et le développement rural, le génie civil, l'architecture et l'urbanisme, la mécanique, l'électricité, l'informatique et les télécommunications, les sciences de la terre et de l'environnement.

Cependant, la loi de 2005 n'a pas fait l'objet de décret d'application. Pour autant, le gouvernement a décidé en janvier 2007 d'ouvrir les portes de l'Université de Thiès avec la nomination de son premier recteur (décret n° 2007-20 du 11 janvier 2007). La décision d'ouvrir l'UT en lieu et place de l'UPT répond à un souci d'élargir l'accès à l'enseignement supérieur avec la création de l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) des Sciences Economiques et Sociales (SES) et de l'UFR Sciences et Technologies (SET), deux structures nouvelles à même d'absorber des effectifs plus importants de bacheliers.

Le décret n° 2008-536 du 22 mai 2008 portant organisation et fonctionnement de l'UPT consacre la composition de l'Université sous sa forme actuelle après le retrait de l'EPT et de l'IST et son management par un Conseil d'administration composé de membres désignés par arrêté du Ministre (n° 0000266 du 07 juillet 2011) avec à sa tête un président nommé par décret (n° 2011-513 du 12 avril 2011).

L'UT s'est dotée d'un Conseil d'Administration et d'un Conseil académique en 2011, confortée ainsi dans son organisation par la loi 2015 qui consacre la nouvelle gouvernance des universités sénégalaises.

2.2. Positionnement de l'Université de Thiès dans son environnement

L'UT est implantée dans la ville de Thiès qui présente des atouts et potentialités grâce à sa proximité avec la ville Dakar et le pôle urbain de Diamniadio et à l'existence d'un tissu industriel, halieutique, horticole, touristique et agro-forestier.

Le tissu industriel de la région de Thiès, un des plus diversifiés du pays, compte une quinzaine d'unités dont six unités extractives (ICS MINES, CSPT, SSPT, PROCHIMAT, SENMINES, CIMENTS DU SAHEL), une unité textile de base (MSAD), cinq unités mécaniques (SISMAR, SOREM, SENIRANAUTO, SENBUS INDUSTRIES, TRANSRAIL), une unité de matériaux de construction (SENAC-ETERNIT), trois unités chimiques (ICS CHIMIE, SIGELEC), etc.

Dotée d'une façade maritime dans sa partie nord et sud, la région dispose de ressources halieutiques et horticoles appréciables et d'énormes potentialités aux plans touristique et culturel.

Située dans le bassin arachidier, elle est aussi l'une des principales zones de production agricole du Sénégal. La vocation agricole de la zone a d'ailleurs été à l'origine de la création d'un pôle agronomique constitué de deux grandes écoles de formation en sciences agronomiques que sont l'ENSA de Thiès et l'ISFAR (ex ENCR) de Bambey. Ces unités de formation possèdent des domaines d'application avec de vastes potentialités de production (réserves de terres, eau, équipes de recherche et personnels techniques, fermes semencières, etc.).

De plus, le pôle est en partenariat avec deux importants centres de recherche de l'ISRA, le Centre National de Recherche Agronomique (CNRA) de Bambey et le Centre d'Etudes Régional pour l'Amélioration de l'Adaptation à la Sécheresse (CERAAS) stratégiquement implanté dans l'enceinte de l'ENSA.

A ces atouts intrinsèques de la région, s'ajoute un réseau hospitalier articulé sur l'ensemble des structures sanitaires de ses trois départements prenant en compte des structures hospitalières (Hôpital Régional, Hôpital Saint Jean de Dieu, Centre Dallal Xell, Hôpital Barthimée, Hôpital de Tivaouane, Hôpital de Mbour et Hôpital d'enfants de Diamniadio).

Le développement des activités aéroportuaires autour du nouvel Aéroport International Blaise Diagne de DIASS (AIBD), futur *hub* de la région ouest africaine, offre de nouvelles opportunités pour l'UT dans le cadre de son cadrage institutionnel.

2.3. Les organes de gouvernance

L'UT, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, est administrée par un Conseil d'Administration (CA), un Conseil Académique, un Recteur et un Conseil de Gestion (décret n°2008-536). Cette gouvernance répond aux exigences de redevabilité et d'imputabilité en matière de gestion administrative, académique, budgétaire et financière.

Le conseil académique de l'UT a été créé et fonctionne sur la base des dispositions du projet de décret portant organisation et fonctionnement de l'UT. Cependant, aucun texte relatif à la désignation des membres de ce conseil n'est disponible en dehors de l'arrêté rectoral.

A ces organes, sont adjointes les commissions suivantes :

- la Commission Etudes, Innovation Pédagogique et Vie Universitaire (CEIPVU);
- la Commission Recherche, Innovation Scientifique et Coopération (CRISC) ;
- la Commission Relations avec les Entreprises, Insertion et Services à la Communauté (CREISC).

Chaque établissement de l'université est administré par un Directeur, un Conseil d'établissement et un Conseil pédagogique.

Il est à noter que l'Université de Thiès n'a pas un statut juridique propre, puisqu'aucun texte relatif à sa création, son organisation et son fonctionnement n'a été pris. Toutefois, elle continue de fonctionner sur la base des textes faisant toujours référence à l'Université Polytechnique de Thiès et à la loi-cadre sur les universités du Sénégal.

2.4. Les établissements de l'Université de Thiès

L'Université de Thiès présente une institution multi-sites avec au total sept (7) établissements dont une (1) Ecole supérieure, deux (2) Instituts et quatre (4) Unités de Formation et de Recherche (UFR). Il s'agit des établissements suivants :

1. l'Ecole Nationale Supérieure d'Agriculture (ENSA) ;
2. l'Institut Supérieure de Formation Agricole et Rurale (ISFAR) ;

3. l'UFR Sciences Economiques et Sociales (SES) ;
4. l'UFR Sciences et Technologies (SET) ;
5. l'UFR Sciences de la Santé (SANTE) ;
6. l'UFR Sciences de l'Ingénieur (SI) ;
7. l'Institut Universitaire de Technologie (IUT).

Ces établissements ont été regroupés en quatre (4) pôles tenant compte de la cohérence des offres de formation :

1. le Pôle Agronomique (ENSA et ISFAR) ;
2. le Pôle Technologique (UFR SET, UFR SI, IUT) ;
3. le Pôle Sciences de la Santé (UFR SANTE) ;
4. le Pôle Sciences Economiques et Sociales (UFR SES).

L'UT dispose également d'une (1) Ecole doctorale dénommée Ecole Doctorale Développement Durable et Société (ED2DS) avec quatre mentions regroupant plusieurs formations doctorales.

2.5. Les programmes de formation

Les offres de formation de l'université d'abord orientées vers les STEM se sont diversifiées avec la création du pôle des sciences économiques et sociales. Les programmes de formation qui s'intègrent parfaitement dans l'offre de formation supérieure nationale ont plus que doublé passant de 23 programmes en 2009-2010 à 59 en 2016-2017 (cf. Tableau 1 et 2).

Tableau 1 : Les programmes de formation de l'UT validés par le Conseil académique

N°	ENSA	ISFAR	UFR SES	UFR SET	UFR SI	IUT	UFR SANTE	Ecole Doctorale
1	Master Sciences et Technologies des Semences	Licence Professionnelle en Conseil Agricole et Rural	Licence Sciences Economiques et de Gestion : option Technique Quantitative Bancaire	Licence Mathématiques-Informatique	Licence Professionnelle en Hydrogéologie	DUT Génie civil	Doctorat en Médecine	Formation doctorale en Sciences agronomiques
2	Master Agronomie et Protection des Cultures	Master Gestion des Aires Protégées et de la Faune	Licence Sciences Economiques et de Gestion : option Gestion des Entreprises et des Projets	Licence Informatique : option Génie Logiciel	Master de recherche : Mécanique des Sols, Géotechnique et Modélisation des terrains	DUT Génie électrique et Informatique Industrielle	DES : Urologie-Andrologie	Formation doctorale en Sciences et techniques
3	Master en développement de chaînes de valeur et entrepreneuriat agricole	Master en Développement Agricole et Rural	Licence en Langues Etrangères Appliquées	Licence Informatique : option Réseau et Télécommunication	Master en Architecture	DUT Gestion Logistique et de Transports	DES : Gynécologie-Obstétrique	Formation doctorale en Sciences de la santé
4	Master en foresterie et environnement pour une gestion durable des ressources naturelles	Ingénieur des Travaux en Agriculture	Licence Management du Tourisme et de l'Hôtellerie	Licence Physique et Chimie	Ingénieur en Génie Civil	DUT Géomètre-Topographe	Licence en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives : option Education et Motricité	Formation doctorale en Sciences économiques et sociales
5	Ingénieur agronome : option productions végétales	Ingénieur des Travaux en Elevage	Licence en Management Informatisé des Organisations	Licence Sciences de l'Eau et l'Environnement	Ingénieur en Géotechnique	Licence Professionnelle Géomètre-Topographe		

Tableau 2 . Les programmes de formation de l'UT validés par le Conseil académique (suite)

N°	ENSA	ISFAR	UFR SES	UFR SET	UFR SI	IUT	UFR SANTE	Ecole Doctorale
6	Ingénieur agronome : option productions animales	Ingénieur des Travaux en Eaux et Forêts	Master en Banques, Finances, Assurances	Licence Mathématiques option Enseignement	Ingénieur en Géomètre-Topographe			
7	Ingénieur agronome : option génie rural		Master Management des Activités Culturelles et Touristiques	Master en Mathématiques et Applications : option Probabilité				
8	Ingénieur agronome : option économie et sociologie rurales		Licence Professionnelle en Sciences et Techniques des Activités Physiques Sportives : option Management du Sport	Master en Mathématiques et Applications : option Analyse numérique				
9	Ingénieur agronome : option Sciences du sol		Licence : Systèmes Informatiques et Logiciels : option Développement d'Applications Mobiles	Master en Mathématiques et Applications : option Recherche opérationnelle				
10	Ingénieur agronome : option Foresterie		Licence : Systèmes Informatiques et Logiciels : option : Création Multi Média	Master en Mathématiques et Applications : option Algèbre				
11			Licence : Systèmes Informatiques et Logiciels : Imagerie Numérique	Master Informatique : option en Génie Logiciel				
12				Master en Informatique : option Réseau et Télécommunications				
13				Master : Ingénierie Hydraulique et Assainissement				

La figure 1 représente, par ordre croissant, le nombre de programmes validés par établissement.

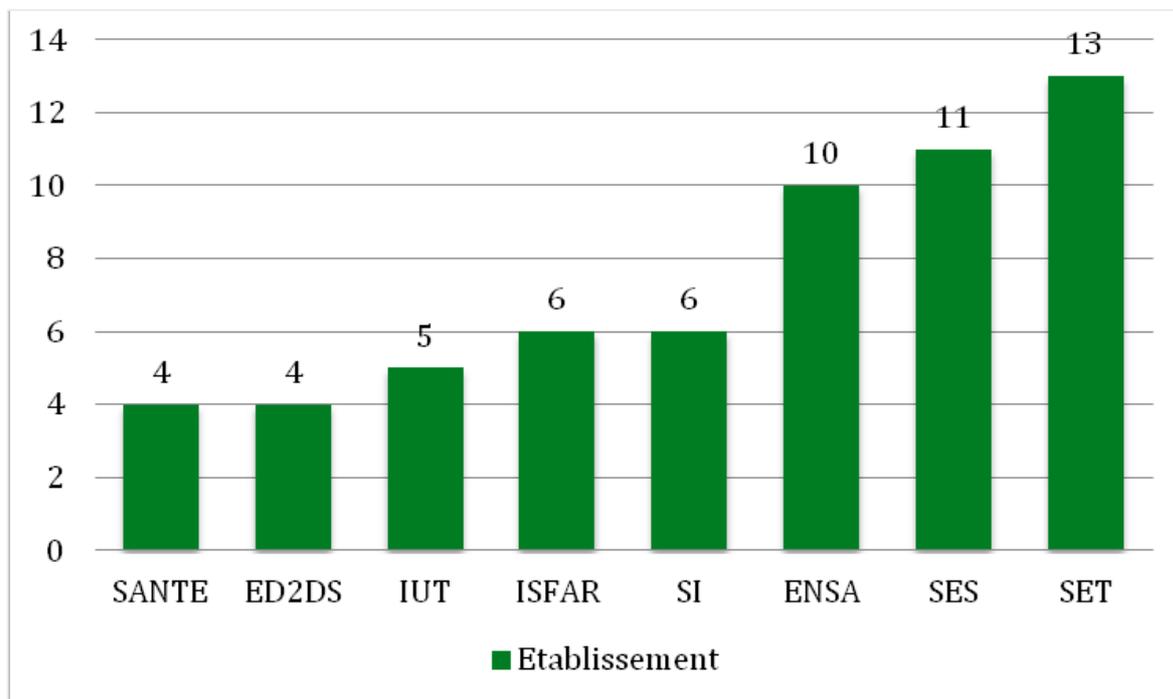


Figure 1. Nombre de programmes validés par ordre croissant selon l'établissement

Les UFR SET et SES offrent respectivement treize (13) et onze (11) programmes de formation validés. L'ENSA suit avec dix (10) programmes, l'ISFAR six (6), l'UFR SI six (6), l'IUT cinq (5), l'UFR SANTE quatre (4) et l'ED2DS quatre (4).

Le nombre de programmes en fonction des cycles de formation est représenté par la figure 2.

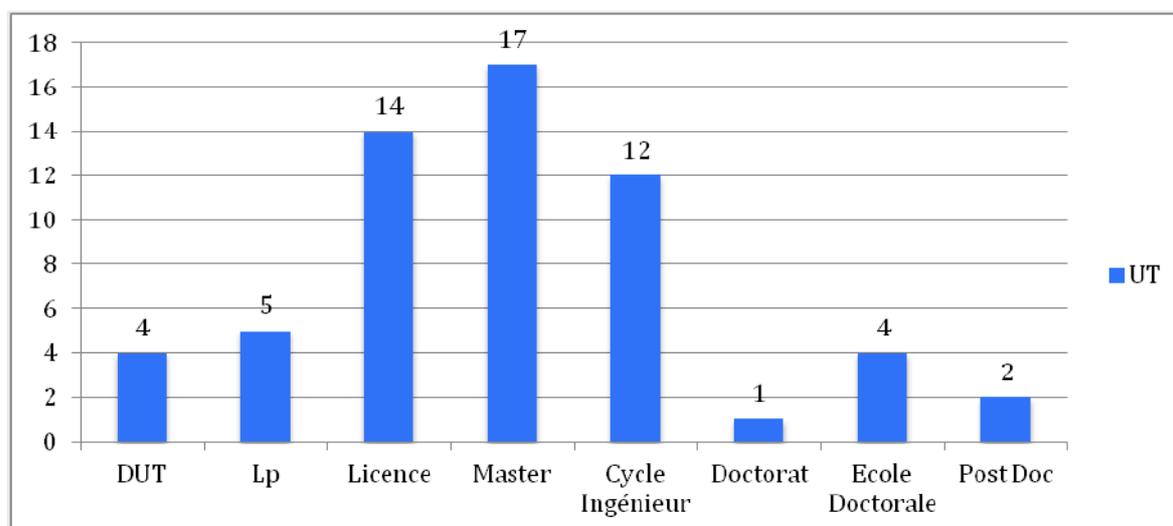


Figure 2. Nombre de programmes par cycle de formation

Les programmes de Master dominant, suivis respectivement des Licences et des cycles d'ingénieurs. Les Licences professionnelles, les DUT et les formations doctorales sont moins représentées.

Ces programmes de formation sont rattachés, en conformité avec la nomenclature REESAO ¹, aux domaines suivants : sciences et technologies, sciences agronomiques, sciences économiques et de gestion, sciences de l'éducation et de formation, lettres, langues et arts et sciences de la santé.

La finalité de la formation initiale à l'UFR Santé est l'obtention du diplôme d'Etat de docteur en médecine.

Le cycle de formation au niveau de l'Ecole Doctorale débouche sur la délivrance de diplômes de doctorat unique dans quatre formations doctorales (sciences agronomiques, sciences et technologies, sciences de la santé et sciences économiques et sociales).

2.6. Les effectifs d'étudiants

Avec des cohortes de 600 étudiants pour l'année universitaire 2007-2008 et de 2040 pour 2010-2011, les effectifs se sont accrus pour atteindre 3217 étudiants inscrits pour le compte de l'année universitaire 2014-2015.

Au cours de la période 2016-2018, il est passé de 3605 à 4335 étudiants. (Tableau 3).

Tableau 3. Evolution des effectifs d'étudiants

Etablissement	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
UFR SET	605	243	848	666	307	973	752	310	1062
URF SES	636	521	1157	629	509	1138	640	559	1199
UFR SI	211	58	269	227	62	289	233	68	301
UFR SANTE	320	241	561	357	293	650	405	339	744
IUT	141	58	199	157	61	218	165	60	225
ENSA	202	93	295	264	135	399	272	136	408
ISFAR	119	62	181	172	100	272	173	93	266
ED2DS	77	18	95	111	20	131	106	24	130
Total	2311	1294	3605	2583	1487	4070	2746	1589	4335

Source DSOS/logiciel GPE

1

Cette augmentation des effectifs a été possible grâce à la contribution à hauteur de 69,45% des UFR SES (27,72%), SET (24,55 %) et SANTE (17,20%). Ces résultats confirment le choix pertinent des autorités d'ouvrir dès l'année académique 2007-2008 l'UFR SES suivie des deux autres établissements pour pallier la faiblesse des effectifs à l'UT.

Toutefois, des progrès notables ont été enregistrés au niveau des autres établissements avec un doublement de leurs effectifs entre 2016 et 2018 (cf. fig. 3).

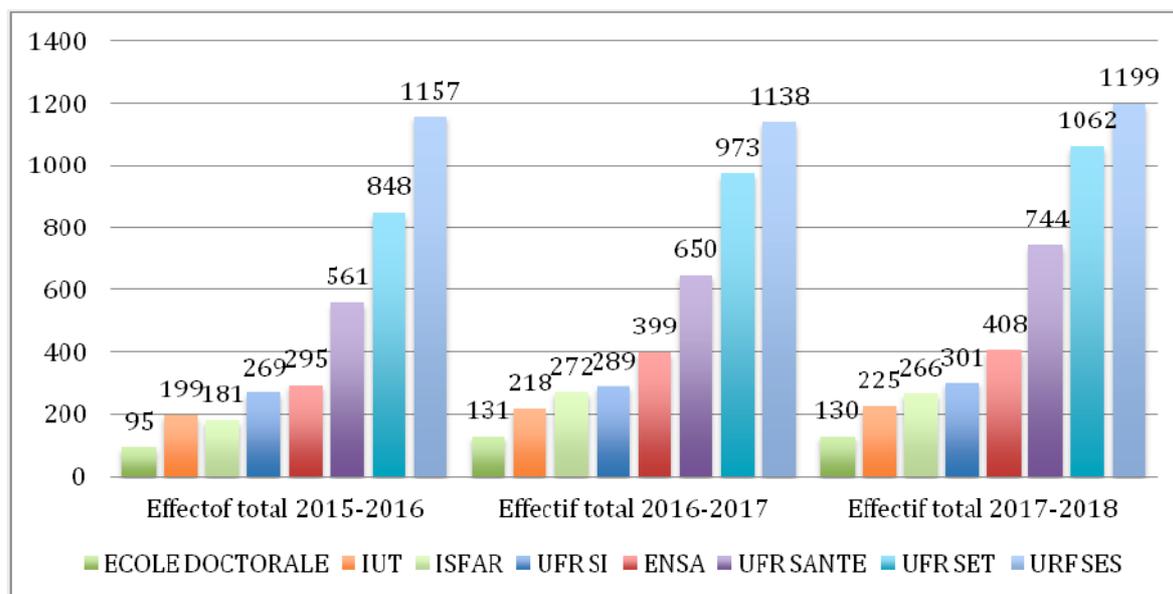


Figure 3. Evolution des effectifs d'étudiants par établissement

Malgré les efforts fournis en termes de diversification de l'offre de formation, de recrutements de personnels (PER, PATS) et de mise à disposition de bâtiments (construits ou en location), l'UT n'a pas finalement atteint la cible de 10 000 étudiants en 2015 telle que déclinée dans le plan stratégique 2011-2015.

Au contraire, elle semble avoir atteint ses limites en termes de capacité d'accueil pour la massification de ses effectifs lesquels se stabilisent autour de 4 000 étudiants.

L'analyse de la répartition des effectifs d'étudiants selon le genre et la nationalité montre que l'Université de Thiès a bien intégré l'aspect genre et l'ouverture vers l'international.

La répartition selon le genre qui était de 28% de filles en 2009-2010 et de 32,5 % de filles en 2010-2011, se stabilise autour de 37 % de filles contre 63% de garçons entre 2016 et 2018 (Cf. figure 4).

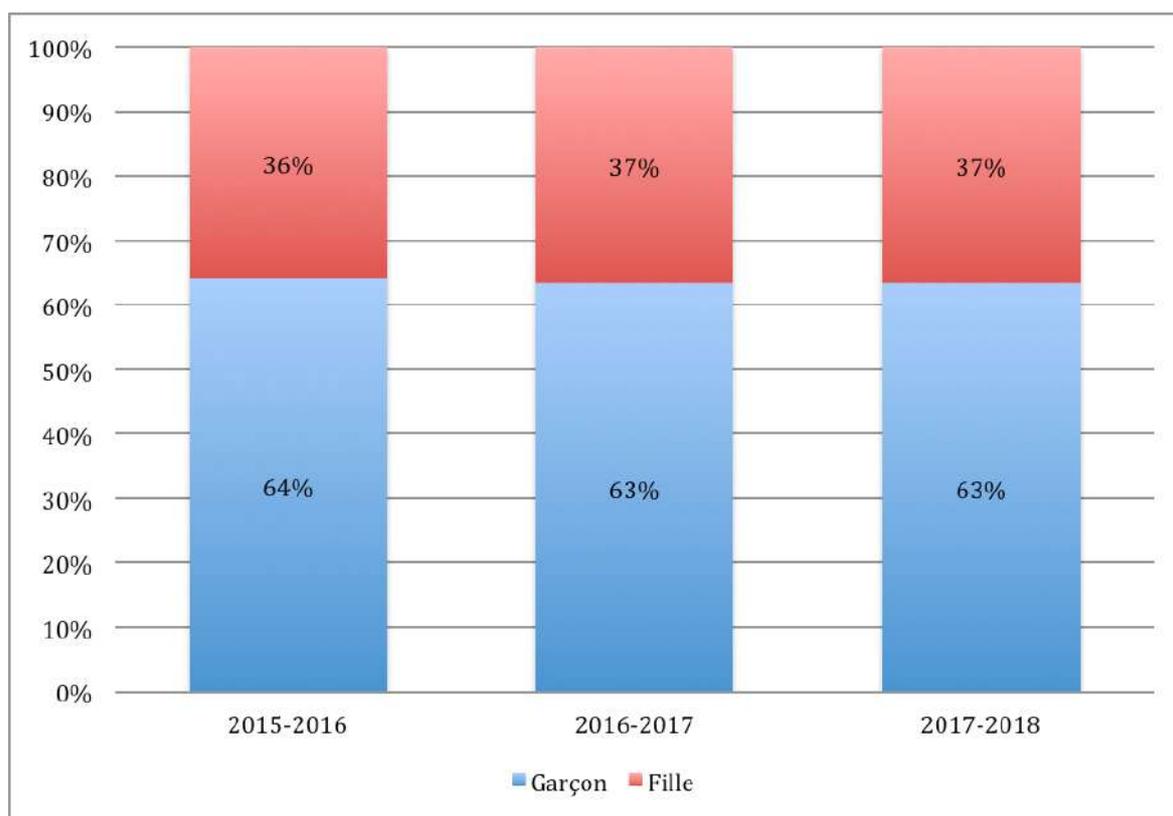


Figure 4. Evolution des effectifs d'étudiants selon le genre

Cette prédominance des garçons est notée au niveau de tous les établissements sauf au niveau des UFR SES et SANTE où elle est en train d'être inversée.

Toutefois, des efforts restent encore à faire pour corriger ce déséquilibre en encourageant l'accès des filles dans l'optique d'une parité intégrale filles/garçons.

La situation des étudiants étrangers au cours de la période 2016-2018 est la suivante : 7,21% en 2015-2016, 8,67 % en 2016-2017 et 9,25% en 2017-2018 (cf. Tableau 4).

Tableau 4. Evolution des effectifs d'étudiants sénégalais et étrangers

Etablissement	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Sénégalais	Etrangers	Total	Sénégalais	Etrangers	Total	Sénégalais	Etrangers	Total
UFR SET	837	11	848	957	16	973	1040	22	1062
URF SES	1154	3	1157	1134	4	1138	1198	1	1199
UFR SI	226	43	269	234	55	289	251	50	301
UFR SANTE	407	154	561	445	205	650	495	249	744
IUT	194	5	199	208	10	218	215	10	225
ENSA	263	32	295	355	44	399	357	51	408
ISFAR	179	2	181	270	2	272	265	2	266
ED2DS	85	10	95	114	17	131	113	17	130
TOTAL	3345	260	3605	3717	353	4070	3934	401	4335

Source DSOS/Logiciel GPE

Pour l'année universitaire 2017-2018, l'UT accueille 401 étrangers sur un effectif global de 4 335 étudiants. L'UFR SANTE semble exercer une attractivité réelle sur les étudiants étrangers qui représentent 33,5% de son effectif pour cette année universitaire. L'UFR SI et l'ENSA arrivent très loin derrière cette UFR avec respectivement 16,6% et 12,5% tandis que les autres établissements ne parviennent pas à atteindre le pourcentage de 5% d'étudiants étrangers (Fig. 5).

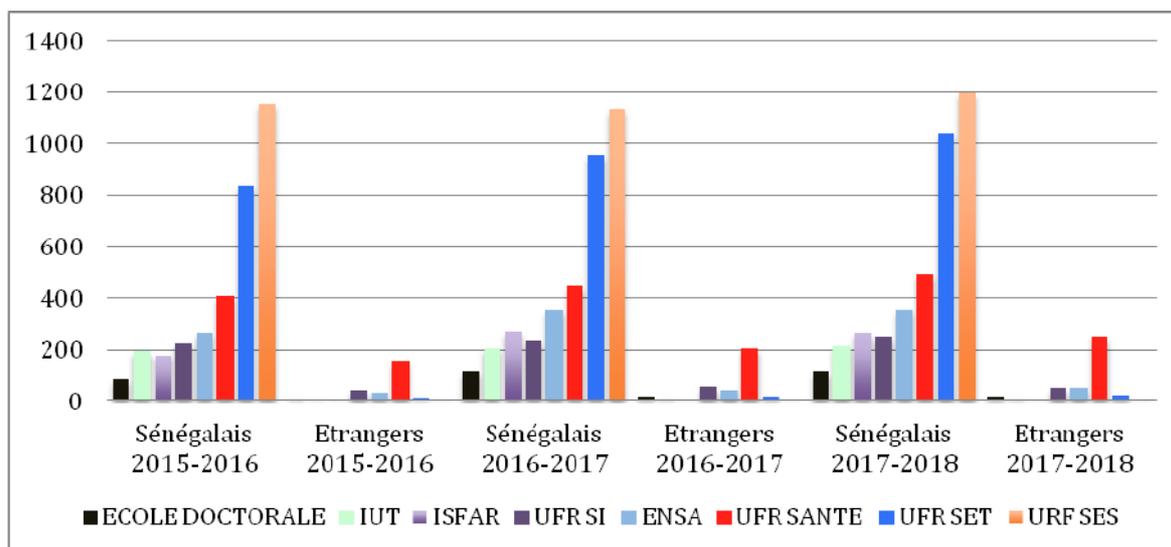


Figure 5. Evolution des effectifs d'étudiants sénégalais et étrangers

Globalement, cette évolution de la proportion d'étudiants étrangers traduit les efforts fournis par l'UT pour améliorer l'attractivité de ses offres de formation. En effet, le pourcentage d'étudiants étrangers à l'UT n'était que de 2% en 2009-2010 et de 9,25% en 2017-2018.

2.7. Le personnel d'enseignement et de recherche

2.7.1. Les enseignants permanents

L'UT comptait en 2007 un effectif de soixante-six (66) enseignants permanents, dont soixante (60) provenant des structures fédérées (ENSA, ISFAR) et six (6) recrutés pour amorcer le démarrage des activités de l'UFR SES. L'effectif d'enseignants a plus que doublé au cours de l'année académique 2015-2016. Cependant, si l'on considère la répartition des PER selon les établissements, on note un déficit important dans les établissements à fort effectif d'étudiants (UFR SES, UFR SET) et à cycle d'études long (UFR SANTE) (Tableau 5).

Tableau 5. Evolution des effectifs des PER

Structure	Effectif 2015-2016	Effectif 2016-2017	Effectif 2017-2018	Effectif 2017-2018 par grade						Effectif 2017-2018 selon le genre	
				PT	PA	MCT	MCA	A	P Tech	H	F
UFR SES	23	23	24	0	3	6	10	5	0	21	3
UFR SET	16	15	16	1	6	4	4	1	0	15	1
UFR SANTE	27	30	36	6	11	10	9	0	0	25	11
UFR SI	14	14	14	0	2	8	0	4	0	13	1
ENSA	29	28	28	1	3	8	6	7	3	25	3
ISFAR	21	19	19	0	2	2	2	3	10	18	1
IUT	10	14	14	1	1	3	2	6	1	13	1
Rectorat	3	3	3	1	2					2	1
Total	143	146	154	10	30	41	33	26	14	132	22

PT : Professeurs titulaires, PA : Professeurs assimilés, MCT : Maîtres de conférences titulaires, MCA : Maîtres de conférences assimilés A : Assistants, P Tech : Professeurs techniques, H : homme, F : femme.

L'effectif des PER de l'Université est passé de cent quarante-trois (143) en 2015-2016 à cent cinquante-quatre (154) enseignants en 2017-2018 soit une faible augmentation (Tableau 4).

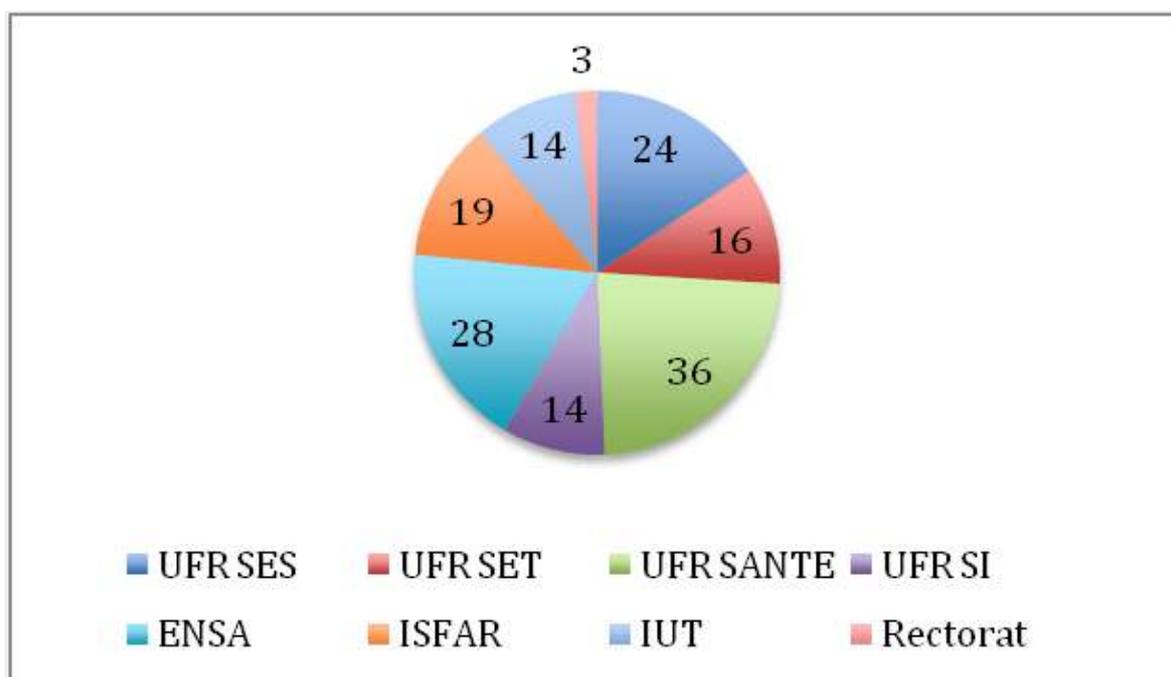


Figure 6. Répartition du PER dans les structures de l'UT en 2017-2018

La répartition des PER selon les grades et selon le genre révèle des disparités (cf. Tableau 5 et Figures 6 et 7) : le personnel d'enseignement et recherche est composé de 5,2 % de Professeurs Titulaires, 20,77 % de Professeurs Assimilés, 26,62 % de Maîtres de Conférences Titulaires, 21,42% de Maîtres de Conférences Assimilés, 16,88% d'Assistants et 9,10% de Professeurs Techniques (Tableau 5). Il faut noter

que l'effectif des hommes (85,72% %) est plus élevé que celui des femmes (14,28%) (cf. Tableau 5).

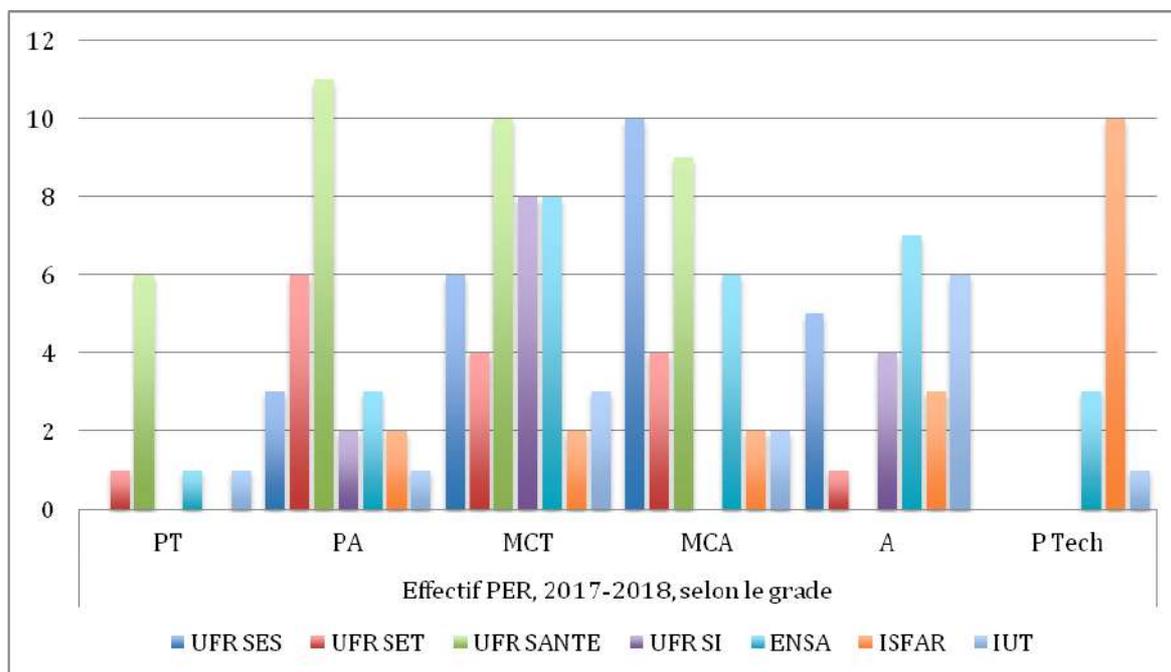


Figure 7. Répartition du PER selon le grade dans les établissements

2.7.2. Les enseignants vacataires

Les établissements de l'Université de Thiès ont développé un partenariat très fort avec les institutions nationales et internationales aux fins de capitaliser l'expérience et l'expertise de leurs ressources humaines dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets pédagogiques.

Un effort de rationalisation a permis une meilleure gestion du partenariat avec les enseignants vacataires qui interviennent à la fois dans la formation et l'encadrement des étudiants.

L'évolution des effectifs est présentée dans le tableau 6.

Tableau 6. Evolution de l'effectif des vacataires

Etablissements	2015-2016	2016-2017	2017-2018
UFR SES	74	102	73
ENSA	72	73	73
UFR SANTE	41	41	39
UFR SI	39	40	45
ISFAR	71	32	29
IUT	52	49	50
UFR SET	83	86	83
Total	432	423	392

Ce tableau montre que le nombre d'enseignants vacataires engagés durant les trois dernières années a connu une légère baisse. Ces enseignants ont en charge, en moyenne, 39% des éléments constitutifs (EC) des programmes de l'Université (Tableau 7).

Tableau 7. Eléments constitutifs tenus par les vacataires

Etablissement	Nombre de EC dans les programmes*	EC pour Vacation en 2015-2016		EC pour Vacation en 2016-2017		EC pour Vacation en 2017-2018		EC moyen pour vacation 2015-2017
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
ENSA	290	101	35%	95	33%	64	22%	28%
ISFAR	323	91	28%	40	12%	46	14%	17%
IUT	240	144	60%	129	54%	145	60%	58%
SANTE	91	41	45%	56	62%	59	65%	55%
SES	294	75	26%	189	64%	156	53%	42%
SET	303	150	50%	170	56%	180	59%	52%
SI	255	89	35%	90	35%	90	35%	38%
Total	1796	691	38%	769	43%	740	41%	39%

* Les programmes n'ayant pas reçus d'étudiants ou ceux ayant reçus des étudiants en formation payante sont exclus de ce recensement

2.8. Le personnel administratif, technique et de service

L'UT a hérité en 2007 des agents de l'ENSA et de l'ex. ENCR auxquels se sont ajoutés six (6) agents mis à la disposition de l'UFR SES, soit un effectif total de cent vingt-quatre (124) PATS.

Le tableau 8 donne les effectifs du personnel administratif, technique et de service de l'Université de Thiès entre 2016 et 2018.

Tableau 8. Evolution des effectifs de PATS

Structure	PA			PTS			PATS			Répartition selon le genre 2017-2018*	
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018	H	F
ENSA	9	9	9	32	29	30	41	38	39	28	11
ISFAR	7	7	8	21	21	20	28	28	28	24	4
IUT	8	8	8	4	4	3	12	12	11	5	6
UFR SET	7	7	5	4	4	4	11	11	9	4	5
UFR SI	1	1	1	13	13	12	14	14	12	6	6
UFR SES	21	21	20	0	0	0	21	21	20	11	09
UFR SANTE	7	11	11	9	10	3	16	21	14	9	5
Rectorat	68	68	70	4	4	4	72	72	74	45	29
Total	128	132	132	87	85	76	215	217	207	132	75

Notes sur le Tableau 8 : PA : personnel administratif, PTS : personnel technique et de service, PATS : personnel administratif technique et de service, H : hommes, F : femmes (Source DRHF)

L'effectif des personnels administratif, technique et de service pendant cette période est passé de deux cent quinze (215) à deux cent sept (207) agents. Il est constitué de personnel administratif (57,4%) et de personnel technique et de service (42,6%). La répartition selon le genre est la suivante : 63,9% d'hommes et 36,1% de femmes.

Il est aussi à noter une disparité en termes d'effectifs et de genre entre les établissements de l'institution.

Dans la perspective de la montée en puissance de l'institution, un accent particulier devra être mis dans le recrutement de PATS sur la base d'une grille de profils et de compétences.

2.9. Les infrastructures et équipements

L'Université de Thiès est une institution multi-sites avec des établissements qui disposent d'un patrimoine bâti propre (ENSA, ISFAR, UFR SES, UFR SET et UFR SANTE) et d'autres qui n'en disposent pas (UFR SI, IUT).

Le Rectorat et les services rattachés sont logés dans des bâtiments en location (Agence comptable, bibliothèque centrale, DSI, DSOS/CDP et Hôtel du Recteur).

Le tableau 9 donne la situation du patrimoine et de l'usage des bâtiments dans l'espace universitaire.

Tableau 9. Situation du patrimoine de l'UT

Etablissement	Patrimoine propre	Superficie		Usage	
		Patrimoine Propre (ha)	Patrimoine site VCN m ²	Administratif	Pédagogie et Recherche
ENSA	Oui	80	-	44	29
ISFAR	Oui	54	-	19	24
IUT	Non	-	2054	13	15
UFR SET	Oui	-	7500	19	16
UFR SI	Non	-	2580	17	16
UFR SES	Oui	-	204	15	14
UFR SANTE	Oui	2	-	20	7
UT	-	-	-	147	121

Après dix (10) années d'existence, l'UT ne dispose que de cent quarante-sept (147) bureaux pour 154 enseignants et 132 agents administratifs et cent vingt et un (121) locaux à usage pédagogique et de recherche (Figure 8).

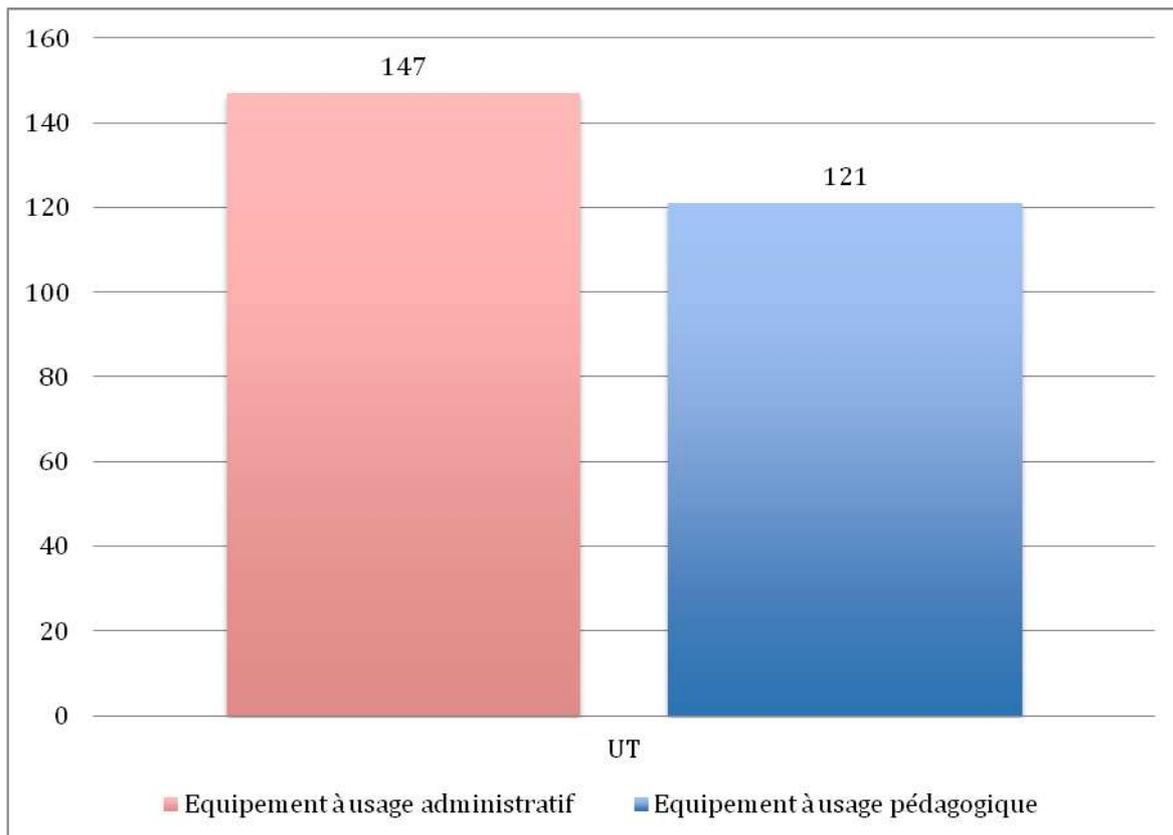


Figure 8. Situation des infrastructures

Il en résulte que la situation de l'UT se caractérise par un déficit important en infrastructures. La figure 9 fait l'état des lieux des infrastructures pédagogiques dans l'espace universitaire.

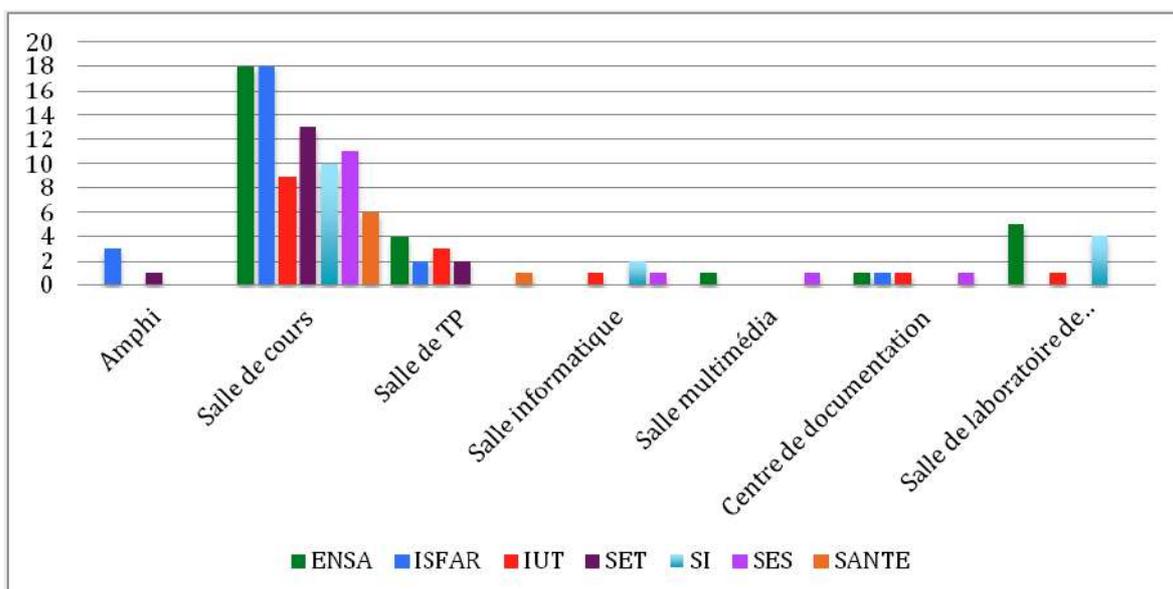


Figure 9. Répartition des infrastructures pédagogiques selon les usages et les établissements

Il est à noter que 37% des infrastructures pédagogiques sont constituées de salles de cours et de TD et 5% de salles de TP. Les salles informatiques, les salles multimédia et les centres de documentation sont en déficit dans l'espace universitaire.

La situation de l'UT se caractérise aussi par une inégale répartition des infrastructures pédagogiques et de recherche entre les établissements (Figure 9 et Tableau 10).

Tableau 10. Répartition des infrastructures dans les établissements de l'UT

Etablissement	Amphi	CM/TD	TP	Informatique	Multimédia	CD	Labo Recherche
ENSA	0	18	4	0	1	1	5
ISFAR	3	18	2	0	0	1	0
IUT	0	9	3	1	0	1	1
UFR SET	1	13	2	0	0	0	0
UFR SI	0	10	0	2	0	0	4
UFR SES	0	11	0	1	1	1	0
SANTE	0	6	1	0	0	0	0
Total	4	85	12	4	2	4	10

CM : cours magistral, TD : travaux dirigés, TP travaux pratiques, CD : centre de documentation

Force est de constater que l'Université de Thiès fait face à un déficit important en infrastructures administratives, pédagogiques et de recherche surtout au niveau des établissements à fort effectif d'étudiants (UFR SES, UFR SET).

Ce déficit est plus marqué au niveau des infrastructures de recherche car seuls l'ENSA, l'IUT et l'UFR SI possèdent des laboratoires de recherche (Tableau 9).

L'insuffisance d'infrastructures pédagogiques constitue une contrainte majeure à l'amélioration de l'accès.

Le même constat est fait en ce qui concerne les équipements informatiques (cf. Tableau 11)

Tableau 11. Situation du parc informatique à l'UT

Parc informatique	Existant
Affichage numérique	4
Imprimante	108
Sonorisation	12
Onduleur	31
Ordinateur fixe	194
Ordinateur portable	100
photocopieuse	11
Scanner	4
Vidéoprojecteur	79
Tableau intelligent	2

2.10. La qualité et l'efficacité du système

2.10.1. Taux d'encadrement

Dans l'ensemble, les 4 335 étudiants de l'UT de l'année universitaire 2017-2018 sont encadrés, du point de vue académique, par 154 enseignants permanents, ce qui donne un taux moyen d'encadrement d'un (1) PER pour 27 étudiants. Ce taux bien que relativement conforme au taux d'encadrement préconisé par l'UNESCO (1 enseignant pour 25 étudiants) cache une disparité entre les différents établissements de l'UT. Il est très faible dans les établissements à fort effectif d'étudiants tels que l'UFR SES (1/50) et l'UFR SET (1/66) et élevé dans les écoles d'ingénieur notamment à l'ENSA (1/12) et à l'ISFAR (1/14).

2.10.2. Efficacité interne

Les données sur l'efficacité interne de l'UT, durant l'année académique 2016-2017, sont consignées dans les tableaux 12 et 13 suivants.

Tableau 12. Valeurs des indicateurs d'efficacité interne (en L1) par établissement

Etablissement	Réussite	Promotion	Redoublement	Non autorisé à s'inscrire	Abandon
IUT	95,45%	95,45%	4,55%	0%	0%
UFR SANTE	84,33%	84,33%	14,93%	0%	0%
UFR SES	47,50%	73,89%	23,33%	2,78%	2,78%
ISFAR	100%	100%	0%	0%	0%
ENSA	100%	100%	0%	0%	0%
UFR SET	52,12%	64,82%	32,25%	2,93	0%
Moyenne	79,90%	86,42%	12,51%	0,95%	0,46%

Le taux moyen de réussite aux deux premiers semestres (S1 et S2) avoisine 80% et le taux de promotion (réussite et passage conditionnel) moyen est de 86,4%.

En ce qui concerne l'efficacité interne par cycle, les données recueillies figurent dans le tableau 13 ci-dessous.

Tableau 13. Efficacité interne au premier cycle

Cycle	Réussite	Promotion	Redoublement	Non autorisés à s'inscrire	Abandon
DUT	97,73%	97,73%	2,27%	0%	0%
L3 (UFR SI)	89,90%	89,90%	9,09%	0%	0%
Licence (1)	64,14%	89,82%	19,67%	2,27%	1,14%
Moyenne	83,92%	92,48%	10,34%	0,76%	0,38%

Au regard de ces résultats, on constate que le taux moyen de réussite par cycle avoisine 84% ; ce qui correspond en moyenne à 84% de diplômés.

2.10.3. Accréditation des programmes de formation

Le tableau 14 et la figure 10 renseignent sur la situation des accréditations de programmes par établissement.

Tableau 14. Situation des accréditations des programmes de formation de l'UT

Etablissement	Programme de formation (LMD)*	Programme éligible	Soumis à l'accréditation	Programme accrédité	Encours d'évaluation
ENSA	10	2	2	1	
ISFAR	6	3	3	3	
IUT	5	5	5	4	2
SET	13	7	4	3	
SI	6	6	4	3	
SES	11	7	6	2	
SANTE	2	1	0	0	
Total	53	31	24	16	2
Pourcentage		58%	77%	62,5%	8%

LMD : Licence, Master et Doctorat d'exercice

Les cinquante-trois (53) programmes de formation en Licence et Master sont élaborés selon la fiche de présentation validée par le conseil académique. Deux programmes post-doc sont déjà élaborés selon le canevas de l'Organisation Ouest Africaine pour la Santé (OOAS) et quatre formations doctorales sont en cours d'élaboration.

Trente et un (31) programmes, soit 58%, sont éligibles à l'accréditation. Il s'agit de programmes durables qui ont été régulièrement déroulés, avec au moins une promotion sortie.

Le graphique ci-dessous (cf. Fig. 10) décrit leur répartition par établissement.

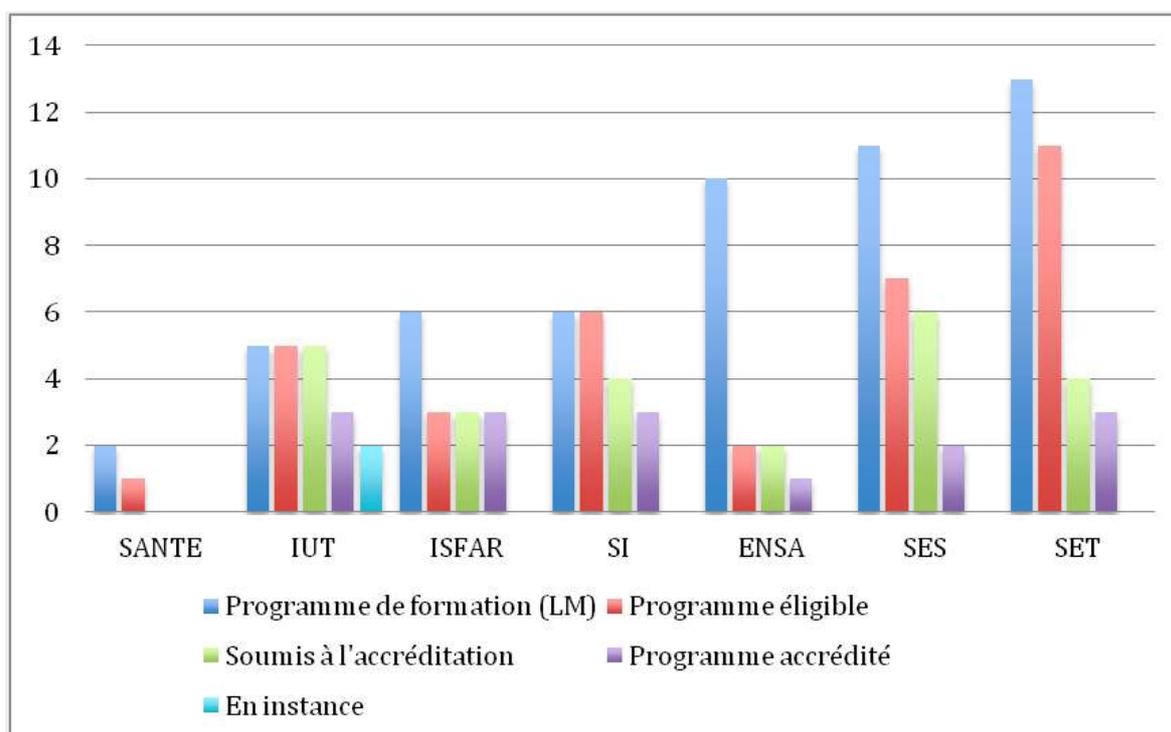


Figure 10. Situation de l'accréditation au niveau des établissements

Dans deux établissements sur sept (2/7) tous les programmes sont éligibles à l'accréditation (IUT et UFR SI).

Cinq (5) établissements sur sept (7) ont soumis 77% de leurs programmes de formation à l'accréditation après un processus d'auto-évaluation selon le référentiel de l'ANAQ-Sup.

Au total, l'UT est à 62,5% de ses programmes accrédités. Elle doit faire un effort pour que tous ses programmes de formation soient soumis à l'ANAQ-Sup pour accréditation à l'horizon 2022. Cependant, la culture de l'auto-évaluation des programmes s'installe progressivement à l'UT.

Toutefois un effort supplémentaire doit être fait pour augmenter ce taux même si pour l'instant, il paraît relativement correct.

Pour augmenter le nombre de programmes accrédités, des suggestions ont été formulées par les établissements, à savoir :

- un renforcement de capacité des personnels en termes d'assurance qualité, d'administration et de pédagogie universitaire ;
- un accompagnement social des étudiants en matériel et infrastructures, etc. ;
- une révision périodique des programmes de formation en tenant compte des recommandations de l'ANAQ -Sup ;
- une mise en place de stratégies d'amélioration des liens avec le marché du travail.

2.10.4. Insertion des étudiants

La problématique de l'insertion professionnelle des étudiants est bien prise en compte par les établissements qui disposent en général de stages crédités dans leurs programmes de formation.

Force est de constater que seuls trois (3) établissements sur les sept (7) se sont dotés d'une cellule interne d'insertion.

De nombreuses difficultés ne favorisant pas un fonctionnement optimal des cellules d'insertion ont été soulignées :

- absence de bureau dédié ;
- insuffisance de moyens de fonctionnement ;
- déficit de personnel ;
- absence de statut juridique ;
- déficit de ressources financières ;
- absence de formalisation dans les conventions de stage ;
- absence d'une base de données sur les *alumni* ou de sa mise à jour régulière.

Pour contribuer à la prise en charge efficace de l'insertion des étudiants l'Université devra procéder à la généralisation des cellules internes d'insertion dans l'espace.

Excepté l'IUT, les établissements ont développé des stratégies de promotion de l'auto-emploi.

L'analyse des statistiques au niveau des établissements faits ressortir des délais d'insertion des étudiants diplômés qui tournent autour de 12 mois, avec des possibilités de création d'entreprises par les étudiants (auto-emploi).

Des stratégies de formation ont été mises en place dans les établissements, avec Unités d'Enseignement (UE) et /ou des Eléments Constitutifs (EC) en cohérence avec les attentes des étudiants et les besoins du monde socio-économiques (cf. Tableau 15).

Tableau 15. Liste d'UE et/ou EC en lien avec les besoins socio-économique

Entrepreneuriat	Chaine de Valeur	Leadership	Marketing ;	Business plan
Projet rural	Création entreprise	Projet Personnel Professionnel (PPP)	Gestion de projets	Projet opérationnel ;
Analyse et évaluation de projets	Stratégie (SES)	Economie et Stratégie d'Entreprise	Gestion Financière des Entreprise	Management de Projets (SI)
Découverte du milieu professionnel	Gestion			

L'assimilation et la mise en pratique par les étudiants de ces UE centrées sur l'entreprenariat ou sur des domaines similaires contribueront à améliorer leur employabilité.

2.11. La recherche

2.11.1. Eléments d'analyse du contexte et acquis de la recherche

L'Université de Thiès s'est inscrite dès sa création, sur la voie de la créativité et de l'innovation pour participer à la recherche de solutions innovantes et durables, aux défis de développement actuels et à venir du Sénégal et de l'Afrique. Cette vision s'est traduite par l'inscription de la recherche parmi les 19 axes prioritaires de son plan stratégique 2011-2015 et l'élaboration d'un plan d'actions du secteur dont la mise en œuvre a permis d'améliorer significativement l'environnement de la recherche.

Aujourd'hui, l'Université de Thiès s'est dotée d'un cadre institutionnel de pilotage de la recherche qui repose sur des organes bien structurés notamment une division de la recherche et de l'innovation scientifique et une Commission en charge de la recherche, de l'innovation scientifique et de la coopération (CRISC) présidée par un Vice-Recteur.

L'institution a pu renforcer l'environnement technique et infrastructurel de la recherche grâce à l'appui du Contrat de Performance (CDP) et aux initiatives endogènes telles que la mobilisation de fonds compétitifs et l'allocation de lignes de

crédit dédiées à la recherche dans les budgets des établissements. Cependant, il convient de souligner que la tutelle a également contribué dans la même période, à l'amélioration du cadre technique de la recherche, par la construction de quelques laboratoires et la dotation en divers matériels et équipements de recherche.

L'Université de Thiès dispose de quatre pôles scientifiques cohérents et complémentaires (agronomie, sciences et technologies, santé et sciences économiques et sociales) qui recourent les domaines prioritaires de développement du pays, et les piliers du Plan Sénégal Emergent (PSE). Ces pôles constituent également les différentes mentions de l'Ecole Doctorale Développement Durable et Société (ED2DS) qui a été mise en place pour assurer la continuité formation et recherche.

Il est aussi à souligner que l'existence de six (6) laboratoires dont trois (3) sont domiciliés à l'ENSA (Production et protection des cultures ; Productions animales et bromatologie ; Sciences du sol et Génie rural), un (1) à l'IUT (Matériaux et énergétique), un (1) dans les UFR SI (Laboratoire de mécanique et de modélisation) et un (1) à l'UFR SES (Centre de recherche en économie et finance appliquées de Thiès). Ces laboratoires s'appuient sur des équipes de recherche assez bien structurées et dont les projets scientifiques s'inspirent des problématiques locales et des enjeux scientifiques nationaux et internationaux.

L'Université de Thiès dispose aussi d'une communauté scientifique dont l'expertise et le rayonnement sont incontestables, comme en témoignent les excellents résultats enregistrés dans les concours du Conseil Africain et Malgache de l'Enseignement Supérieur (CAMES). Celle-ci a aussi su faire preuve dans la majorité (71,42 %) de ses établissements (ENSA, ISFAR, UFR SI, UFR SES et UFR Sciences de la Santé) d'un certain dynamisme dans la mobilisation de fonds compétitifs de recherche.

L'Université de Thiès se caractérise aussi par son dynamisme en matière de production scientifique et sa remarquable capacité à travailler en partenariat tant avec les acteurs nationaux, qu'internationaux lui donnant ainsi une bonne visibilité dans les réseaux et les projets internationaux. En outre, elle a su tisser un important réseau de partenaires de recherche avec :

- au Sénégal, l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles, l'Université Cheikh Anta Diop, l'Université Gaston Berger, l'Institut de Technologie Alimentaire, l'Agence Nationale du Conseil Agricole et Rural, la Fédération des

Organisations Non Gouvernementales du Sénégal, Green Senegal, Agrecol Afrique, Caritas, ... ;

- en Afrique, l'University of Nairobi, l'University of Ibadan, l'University of Cape Town, l'University of Accra, l'Université de Cocody, l'Université de Ouagadougou, l'Institut de l'Environnement et des Recherches Agricoles du Burkina Faso, l'Institut National des Recherches Agricoles du Bénin, Africa Rice, ... ;
- en Europe, l'Université de Genève, l'Université Paul Sabatier, l'École Supérieure des Géomètres et Topographes, l'Institut de Recherche pour le Développement, le Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le développement, ... ;
- et en Amérique ; University of Merced, University of Wisconsin Madison, University of Berkeley, University of Hawaii, University of Ohio, University John Hopkins, l'École de Technologie Supérieure, Michigan State University, Virginia Tech University, ...

Enfin, il convient de souligner qu'au chapitre des acquis pour le renforcement de la recherche à l'Université de Thiès, des efforts notables ont été accomplis pour améliorer l'accès au financement des enseignants chercheurs, avec la mise en place du Fonds d'Appui à la recherche (FAAR), et leur formation au montage de projets structurants.

2.11.2. Thématiques de recherche

Les recherches menées à l'UT couvrent un large spectre disciplinaire et s'inscrivent dans les grands enjeux sociétaux et les domaines prioritaires de développement du Sénégal. Elles s'intègrent dans les domaines de recherche des quatre mentions de l'École Doctorale Développement Durable et Société (ED2DS) : sciences agronomiques, sciences et technologies, sciences économiques et sociales et sciences de la santé.

Dans le domaine des sciences agronomiques, les thèmes de recherche sont au nombre de quatre : (i) agronomie et gestion des systèmes agro-sylvo-pastoraux ; (ii) biotechnologie et amélioration des ressources agricoles ; (iii) économie et sociologie rurales ; (iv) sol, eau et aménagement hydro-agricole.

Le domaine des sciences et technologies comporte cinq thèmes de recherche : (i) géologie de l'ingénieur et hydraulique ; (ii) mécanique et structure, géotechnique ; (iii)

sciences et génie industriel ; (iv) mathématiques, informatique et télécommunication ; (v) matériaux, énergie et développement durable.

Dans le domaine des sciences économiques et sociales, quatre thèmes de recherche sont en cours : (i) études littéraires, arts visuels et du spectacle ; (ii) territoire, transition et développement durable ; (iii) croissance et lutte contre la pauvreté ; (iv) management et technologie de l'information.

Enfin, dans le domaine des sciences de la santé, les recherches s'inscrivent dans les trois thèmes suivants : (i) femme, santé et environnement ; (ii) santé et développement ; (iii) médecine et informatique.

2.11.3. Valorisation des résultats de la recherche

2.11.3.1. Publications et brevets

La production scientifique est un des indicateurs les plus pertinents du dynamisme et de la qualité de la recherche. A l'état actuel, l'Université de Thiès ne dispose pas de statistiques exhaustives sur les publications de son personnel d'enseignement et de recherche. Cependant, les données partielles disponibles laissent penser que la tendance est bonne puisque le nombre moyen de publications par enseignant-chercheur se situe autour de 1,8 par an.

Il est important de souligner également, que les enseignants-chercheurs de l'Université de Thiès publient principalement dans des revues diversifiées, indexées ou à facteur d'impact. Cette forte présence dans la production et la diffusion des connaissances se traduit par les bons résultats obtenus aux différentes sessions du CAMES (Tableau 16).

Tableau 16. Evolution des résultats du CAMES de l'UT

Catégorie de résultats CAMES	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Pourcentage moyen (%)
Réussite globale aux grades CAMES (%)	81,81	80,00	94,11	85,71	64,28	86,95	87,5	75,00	81,92
Réussite à l'agrégation en économie et gestion (%)			0		50		50		50
Réussite à l'agrégation en Médecine (%)				100		100		100	100

2.11.3.2. Thèses de doctorat

La montée en puissance de l'Ecole doctorale est assez remarquable avec trente (30) thèses de doctorat soutenues et 136 doctorants inscrits en 2018. En outre, l'ED2DS joue un rôle important dans l'accompagnement des carrières des PER de l'Université de Thiès. Huit (8) enseignants chercheurs appartenant à quatre des sept établissements (UFR SET, UFR SI, ISFAR, IUT) de l'Université de Thiès y ont déjà obtenu leurs thèses de doctorat, soit 27 % du total des thèses soutenues. Ces mêmes établissements et l'ENSA en plus, y comptent en 2018, 22 enseignants-chercheurs inscrits en thèse, soit 16% de l'effectif total de doctorants.

2.12. La coopération

La coopération à l'Université de Thiès est structurée autour de la Division Coopération internationale (DCI) chargée de mettre en œuvre, avec l'accompagnement de la Commission de la Recherche de l'Innovation Scientifique et de la Coopération, les orientations institutionnelles en matière de politique de coopération. Dans ce cadre, un modèle structuré de convention de partenariat validé a été développé depuis plusieurs années afin de faciliter le processus de formalisation de la collaboration entre l'UT et ses partenaires.

Globalement, les établissements de l'Université de Thiès ont développé, de 2011 à 2017, des relations formelles de collaborations avec divers partenaires, au Sénégal, en Afrique et dans le monde, sur des axes de partenariat liés à la formation, la recherche, l'innovation, l'insertion et le service à la communauté, qui ont été généralement mises en œuvre de manière effective.

La dynamique de partenariat au niveau national est appréciable avec 65,12% de conventions de collaboration signées, tandis qu'au niveau régional et international, les taux de signatures sont plus modérés avec 10,46% et 24,42%, respectivement (Figure 11).

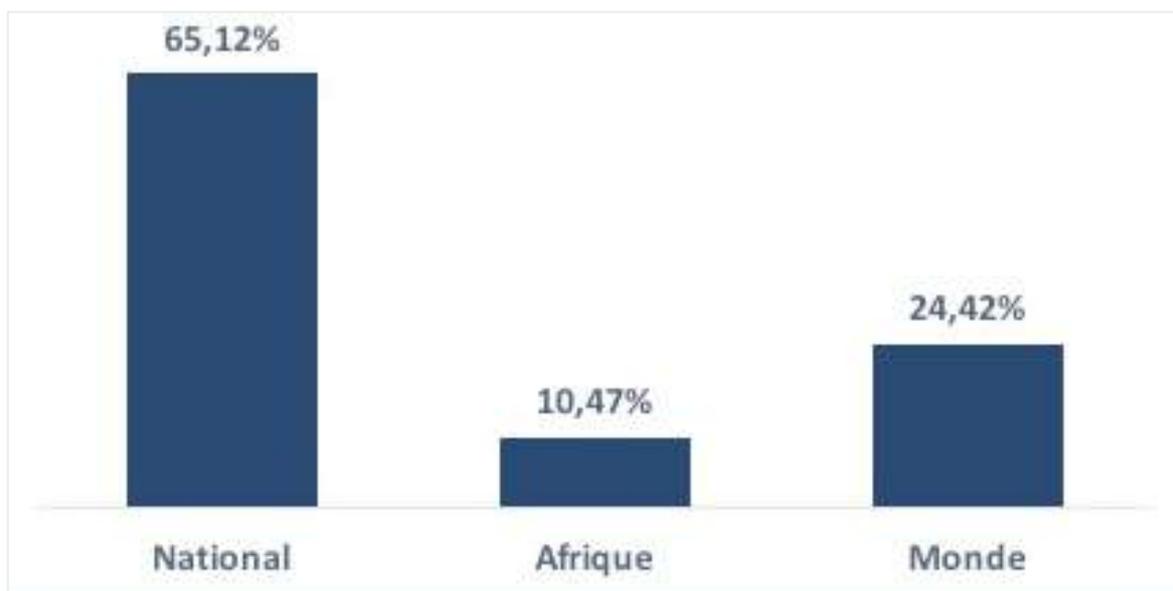


Figure 11. Dynamique partenariale par région géographique

Les bonnes performances réalisées au plan national s'expliquent par la nécessité d'une montée en puissance de l'Université, après son démarrage en 2007, avec des UFR nouvellement créées, qui avaient besoin d'accompagnement durant leurs premières années. C'est ainsi que l'UFR des sciences de la Santé a réhabilité ses infrastructures administratives et pédagogiques à travers les opportunités de partenariat notamment avec la fondation SONATEL et le Consortium d'entreprises (CDE). Elle a développé des stratégies partenariales innovantes pour se positionner dans la plupart des hôpitaux publics et privés de la région de Thiès. A cet effet, elle a signé des accords de collaborations avec les centres hospitaliers de THIES, TIVAOUANE, MBOUR et DIAMNIADIO mettant ainsi à la disposition des PER, PATS et des étudiants un plateau technique médical mutualisé et dynamique.

Par ailleurs, l'analyse des thèmes de coopération au Sénégal et dans le monde montre une bonne vitalité du partenariat aussi bien avec les établissements d'enseignement supérieur (EES) mais également avec les acteurs sociaux et les entreprises. Cette dernière forme de partenariat a été en général bien prise en charge avec un pourcentage environ deux fois supérieur à celui noté au niveau de la coopération inter-universitaire (Figure 12). Cela montre un engagement de l'Université de Thiès au service de la communauté.

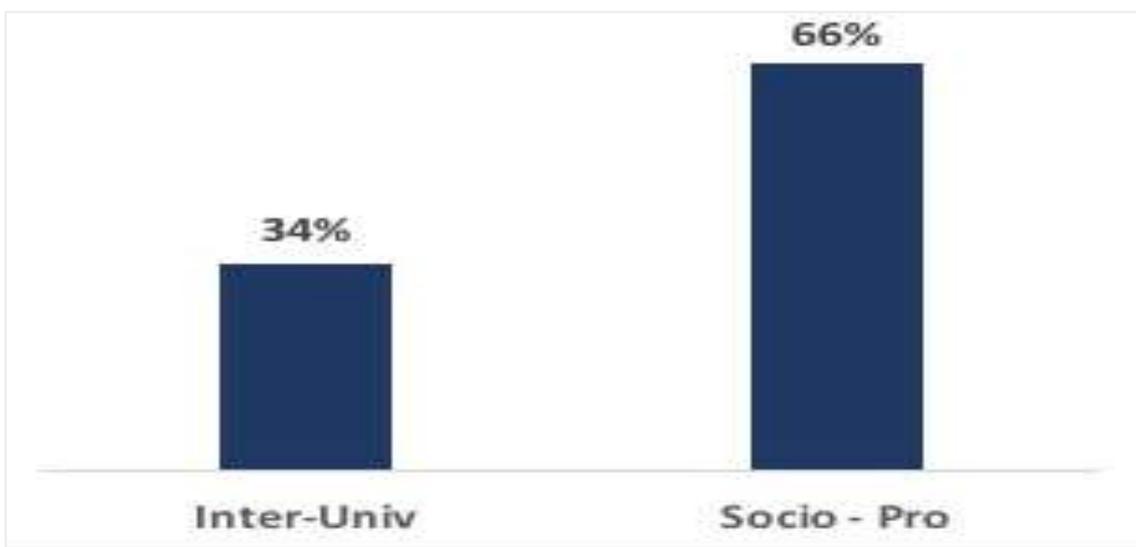


Figure 12. Types de partenariat pour l'ensemble des régions

La diversification du partenariat, dans chacune des zones géographiques concernées est déclinée dans les figures 13 (a, b et c).

Au niveau national, on note une prédominance de la coopération avec le monde socio-professionnel (93%) sur la coopération inter-universitaire (7%).

Par contre, aux niveaux régional et international, il s'agit plutôt de relations interuniversitaires (78% et 86% respectivement), centrées sur la formation, la recherche et l'innovation qui présentent les meilleures performances par rapport à la collaboration avec le monde socio-professionnel. Néanmoins, cette dernière forme de coopération reste assez bien développée, avec des performances appréciables (22% en Afrique et 14% dans le monde).



Figure 13. Niveau de diversification du partenariat par région géographique

Malgré la bonne dynamique de collaboration au niveau national, le partenariat avec les collectivités locales, qui a été bien décliné dans le document stratégique de l'université de Thiès, est resté très faible.

2.13. Les services à la communauté

Le service à la communauté, composante du concept de l'intervention pour le développement (IPD) est devenu une mission essentielle des universités consacrée par la loi n° 2015-02 du 06 janvier 2015 en son article 2.

Un processus qui s'inscrit dans le cadre des services à la communauté, doit :

- traduire un ensemble d'actions de développement de compétences (processus éducatif de changement, d'apprentissage, de fourniture d'appui/conseil) et de valorisation des personnes et de leurs environnements (valorisation des ressources naturelles matérielles et humaines locales) ;
- mettre en synergie les acteurs avec l'appui des partenaires techniques, financiers, institutionnels ;
- avoir un impact direct à l'amélioration des conditions de vie de la communauté.

L'Université de Thiès, dès sa création en 2007, a mis en place un Bureau d'Etudes et de Services à la Société (BESS) et a entrepris un ensemble d'actions de développement dont la finalité est d'apporter une contribution directe à l'amélioration des conditions de vie des populations.

Les actions entreprises par l'UT au sein de ses établissements sont analysées sous les angles suivants :

- les types d'activités (domaines et secteurs) ;
- le mode de financement ;
- la collaboration et le niveau d'implication des établissements dans les activités du BESS ;
- le niveau d'implication et l'impact de l'établissement dans son environnement communautaire ;
- l'existence et l'efficacité de la politique en responsabilité sociétale de l'établissement ;
- le lien avec le BESS.

L'état des lieux du niveau d'implication des établissements dans les activités du BESS et de leur impact sur la communauté est présenté dans le Tableau 17.

Tableau 17. Implication des établissements dans les activités du BESS et leur impact sur la communauté

Etablissements	Implication dans les activités du BESS	Etablissement et environnement
ENSA	Faible	<ul style="list-style-type: none"> - Offre d'emplois temporaires de villages alentours ; - Accès à l'infirmerie des populations riveraines ; - Appuis aux manifestations sociaux, sportives et culturelles ; - Vulgarisation des bonnes pratiques et des technologies de recherche
ISFAR	Modérée	<ul style="list-style-type: none"> - Affectation de parcelles de culture ; - Appui conseil ; - Clinique vétérinaire ; - Formation de producteurs locaux
IUT	Faible	-
UFR SES	Faible	-
UFR SET	Faible	- Manifestation scientifiques et culturelles : « JIGGEN CI TIC» et journée de l'environnement
UFR SI	Faible	-
UFR SANTE	Non impliqué	- Offres de services de santé à la communauté

Il ressort de ce tableau que la plupart des établissements de l'UT sont peu ou pas impliqués ou impactés par les activités du BESS. Cela pourrait expliquer en partie le faible niveau de développement des services à la communauté dans certains établissements.

Les domaines et secteurs d'intervention et le mode de financement de ces activités sont consignés dans le tableau 18 suivant :

Tableau 18. Domaines, secteurs et mode de financement des offres de service à la communauté

Offres de services à la communauté		
Etablissements	Domaines/Secteurs	Financement
ENSA	<ul style="list-style-type: none"> - Etude de projet, - Appuis conseils, - Analyses diverses, - Ingénierie, - Formations courte durée, vulgarisation des technologies pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires au développement (bailleurs) ; Fonds compétitifs ; - Fonds propres (appuis aux producteurs)
ISFAR	<ul style="list-style-type: none"> - Clinique vétérinaire, - Elaboration de PLD, - Monographie des villages, - Appui conseil aux producteurs, 	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires au développement (Projet ERA/USAID) - Fonds propres
IUT	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des artisans dans les dispositifs de sécurité - Mise à la disposition de la Mairie d'un circuit pour la récupération des déchets, - Aménagement de l'avenue de CAEN, du square Blaise Diagne, - Plan de restructuration foncière du quartier de Médina FALL 	<ul style="list-style-type: none"> - Fonds propres
UFR SES	<ul style="list-style-type: none"> - Justice/Bureau d'Information du Justiciable (BIJ) - Communication - Economie - Prestations artistiques - Démographie - Tourisme - Médiations linguistiques - Informatique 	<ul style="list-style-type: none"> Fonds propres Bénévolat
UFR SET	Informatique : développement de site web pour les artisans du village artisanal de Thiès	Fonds propres
UFR SI	<ul style="list-style-type: none"> Cadastre rural Grands chantiers de l'Etat (TER, Pôle urbain de Diamniadio, Routes et Autoroutes, AIBD) Aménagements hydro-agricoles Prospection hydrogéologique 	<ul style="list-style-type: none"> Partenaires au développement Fonds propres
UFR SANTE	Santé publique	<ul style="list-style-type: none"> Partenaires au développement Fonds propres

Il ressort de ce tableau que quatre (4) établissements sur sept (7) ont entrepris des actions de service à la communauté à impact direct sur l'amélioration des conditions de vie de la communauté avec l'appui de partenaires au développement.

Cependant, ces actions de développement doivent être développées davantage en termes d'envergure et de portée pour un meilleur impact au développement local.

Le BESS devra mener une politique beaucoup plus ouverte aux établissements et servir de cadre d'organisation du service à la communauté de l'UT.

L'Université de Thiès a entrepris d'importantes actions en termes de politique de responsabilité sociétale au niveau central (cf. Tableau 19).

Tableau 19. Eléments de politique en responsabilité sociétale des établissements de l'UT

Etablissements	Politique en responsabilité sociétale
ENSA	Partage de l'Infirmierie, recrutement d'ouvriers agricoles, formations ponctuelles, appuis techniques, diffusion d'innovations techniques (cliniques vétérinaires, semences)
ISFAR	Subventions accordées
IUT	En cours d'élaboration avec le Rectorat
UFR SES	Absente
UFR SET	Projets à long terme qui ne sont pas encore à l'ordre du jour
UFR SI	Recrutement de personnels autochtones. Assistance aux collectivités locales et aux services de l'Etat.
UFR SANTE	Engagement dans le cadre de la thématique faculté-territoire

Les résultats des enquêtes consignés montrent une relative compréhension du concept et une faible appropriation de la politique de responsabilité sociétale de l'UT par les établissements à laquelle il faudra remédier.

3. Analyse prospective

3.1. Changements en cours

L'enseignement supérieur est devenu, pour l'Etat et les partenaires techniques et financiers, une priorité avec l'afflux massif de nouveaux bacheliers vers les universités. Cette forte demande de formation au niveau du sous-secteur de l'enseignement supérieur est due à l'impact positif du PDEF (2000-2010) sur l'accès à l'éducation et les performances du système éducatif en termes de taux d'achèvement et de transition de l'enseignement primaire vers le secondaire.

A cette problématique de l'accès à l'enseignement supérieur, s'ajoutent la faible efficacité interne des EES, une offre de formation peu orientée vers les filières professionnelles, une absence d'évaluation des institutions et de la qualité des programmes et une gestion peu efficace des ressources publiques et sans obligation de rendre compte. Il en est de même de la faible employabilité des diplômés dans un contexte marqué par une forte demande en compétences.

L'avènement du PGF-Sup (2011-2016) a fini d'installer les universités sénégalaises dans un cycle vertueux d'amélioration de leur gouvernance, de leur efficacité interne et de la qualité de leurs offres de formation. Ce projet a aussi permis de rendre effective le pilotage et la coordination du sous-secteur par une Direction Générale de

l'Enseignement Supérieur (DGES) et d'instaurer une culture de l'évaluation et de l'assurance qualité avec la création de l'Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement supérieur (ANAQ-Sup).

Malgré l'ouverture des universités de Thiès, Ziguinchor et Bambey et la mise en œuvre du volet infrastructures du PGF-Sup, l'offre publique est loin de couvrir la forte demande éducative. L'élargissement de la carte universitaire, préconisé par la CNAES et adopté par le Conseil Présidentiel sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche, s'est traduit par la création de l'Université Virtuel du Sénégal (UVS), de l'Université du Sine-Saloum El Hadj Ibrahima NIASS (USSEIN), de l'Université Amadou Makhtar MBOW (UAM) et du Réseau des Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel (ISEP).

La plupart de ces établissements nouvellement créés se caractérisent par une offre de formation professionnelle à forte orientation STEM, entrant ainsi en concurrence avec l'Université de Thiès notamment dans le domaine des sciences de l'agriculture. Dans un contexte marqué par une explosion des effectifs de bacheliers, l'allocation des ressources publiques obéira sans nul doute à des critères de sélection renvoyant à la qualité des offres de formation et à la capacité des universités à accueillir des effectifs d'étudiants plus importants.

Afin d'aligner l'offre de formation, la recherche, l'innovation et les services à la communauté sur les standards internationaux, l'Université de Thiès doit aussi prendre en compte dans les changements en cours les aspects suivants :

- les réformes de l'enseignement supérieur notamment la loi sur la réforme du système LMD ;
- l'acte III de la décentralisation ;
- l'expansion du secteur des télécommunications afin de tirer profit des possibilités offertes par les TIC ;
- le développement des activités portuaires et aéroportuaires ;
- l'exploitation des ressources minières, pétrolières et gazières ;
- le changement climatique et les défis environnementaux.

3.2. Contraintes et attentes

3.2.1. Les offres de formation

3.2.1.1. Les contraintes

Malgré les efforts remarquables de l'Etat à travers le PGF-Sup, les contraintes d'ordre infrastructurel identifiées dans le PS 2011-2015 sont toujours d'actualité suite à l'important effort de montée en puissance de l'Université de Thiès. Les infrastructures existantes ou en cours de construction sont constituées en majorité de salles de TP et de laboratoires équipés, aptes à favoriser la diversification de l'offre de formation pour les pôles à vocation scientifique.

Les ressources humaines (PER et PATS) n'ont pas atteint la masse critique à la hauteur des défis liés à la qualité des programmes de formation et à leur nécessaire accréditation à l'ANAQ-Sup. La faible implication des professionnels dans des comités programmes malgré le nombre important d'enseignants vacataires constitue aussi une contrainte à l'implémentation de filières professionnelles pertinentes en adéquation avec les besoins du marché du travail.

3.2.1.2. Les attentes

Les attentes sont de plusieurs ordres et se traduisent par :

- le renforcement de la diversification de l'offre de formation ;
- la généralisation de l'accréditation des programmes de formation ;
- l'évaluation des enseignements par les étudiants ;
- l'amélioration de l'efficacité interne et externe.

3.2.2. La recherche

3.2.2.1. Les contraintes

Le secteur de la recherche de l'Université de Thiès dispose d'énormes potentialités de développement qui restent insuffisamment exploitées en raison de diverses contraintes. La structuration inachevée et le manque d'une stratégie partagée de la recherche constituent, un problème majeur qui entrave la performance et l'efficacité du dispositif institutionnel du pilotage de la recherche.

L'absence de textes réglementaires fixant les conditions de création et de gestion des structures de recherche est un obstacle à la formalisation des laboratoires existants.

Les thématiques de recherche en cours, bien que variées et couvrant de larges domaines scientifiques, restent disciplinaires, traduisant dans une certaine mesure,

le cloisonnement des équipes de recherche. Cette situation limite la collaboration scientifique inter-établissements et la prise en charge des enjeux complexes de recherche scientifique.

En outre, les importants résultats capitalisés par la recherche sont encore peu partagés avec le monde socio-économique. Cette faible valorisation est en partie, la conséquence de l'absence de revues scientifiques et de presses universitaires à l'Université de Thiès mais aussi de la faible relation entre la recherche et les entreprises. Elle pose ainsi le problème de la nécessité de disposer d'une stratégie pertinente de transfert des résultats aux utilisateurs.

En plus des contraintes d'ordre organisationnel, il convient de mentionner le déficit de moyens financiers pour soutenir durablement les activités de recherche. Selon les établissements (100%), le Fonds d'Appui à la Recherche (FAAR) ne répond que partiellement aux attentes des acteurs en raison de la faiblesse de son enveloppe et de l'irrégularité des appels à candidature. Les stratégies endogènes développées par certains établissements (42,85 %) pour améliorer l'accès des chercheurs aux fonds de recherche ont une portée limitée. A titre illustratif, la proportion moyenne du budget que les établissements allouent à la recherche varie entre 0 et 13 %, avec une moyenne de 3,29 %. L'apport des fonds compétitifs qui sont mobilisés par la plupart des établissements (71,42 %) apparaît plus substantiel mais reste modeste au regard des énormes potentialités à exploiter dans ce domaine.

Enfin, le faible accès des chercheurs aux ressources documentaires (42,86 % des établissements) et l'insuffisance des équipements et matériels scientifiques constituent d'autres obstacles qui pèsent négativement sur la montée en puissance de la recherche à l'Université de Thiès.

3.2.2.2. Les attentes

Les attentes dans le secteur de la recherche peuvent se résumer en cinq points : le pilotage institutionnel de la recherche, la structuration de la recherche, le renforcement de la collaboration scientifique, la valorisation des résultats de recherche et le financement de la recherche.

Dans le domaine du pilotage institutionnel de la recherche, les acteurs de l'Université souhaitent :

- le renforcement des moyens humains et financiers de la Division de la Recherche ;

- la mise en place de points focaux de la recherche dans les établissements ;
- la production et la diffusion d'un rapport institutionnel annuel de la recherche.

Concernant la structuration de la recherche et le renforcement de la collaboration scientifique, il est attendu :

- la validation du cadre institutionnel réglementaire de la recherche ;
- la mise en place de structures de recherche (équipes, laboratoires, centres ou unités fédératives pluridisciplinaires et inter-institutionnelles) ;
- le renforcement de l'équipement des laboratoires de recherche, avec la mutualisation des équipements lourds ;
- la promotion de projets structurants, interdisciplinaires et inter-établissements.

Pour ce qui est de la valorisation des résultats de recherche, les acteurs recommandent :

- la création de presses universitaires pour faciliter l'accès à l'édition aux enseignants chercheurs et accroître la visibilité de l'Université ;
- la création d'une revue scientifique multidisciplinaire ;
- la définition d'une politique d'animation scientifique ;
- l'amélioration des relations entre l'université et les entreprises ;
- le renforcement des capacités des enseignants chercheurs en rédaction scientifique.

Enfin, dans le cadre du financement de la recherche, les principaux besoins exprimés par les acteurs sont :

- le renforcement des capacités des enseignants chercheurs en montage de projets ;
- l'élaboration d'une stratégie institutionnelle de levée de fonds dans le secteur de la recherche ;
- la mise en place du Fonds d'Appui à la Recherche et à l'Innovation (FARI), doté de moyens financiers conséquents, pour soutenir des projets pluridisciplinaires et à fort impact, tout en prenant en compte, les spécificités des établissements dans les modalités de financement.

3.2.3. La coopération

3.2.3.1. Les contraintes

A l'Université de Thiès, il existe des contraintes en matière de coopération qu'il faudra lever afin de favoriser sa montée en puissance. La levée de ces contraintes passe par la mise en œuvre des décisions présidentielles sur l'enseignement supérieur en termes :

- d'élargissement du portefeuille des partenaires en Afrique et dans le monde,
- de renforcement de la mobilité nationale et internationale des personnels et des étudiants ;
- d'impulsion d'une nouvelle dynamique de recherche et d'innovation universitaires.

Au plan organisationnel, au-delà du déficit en ressources humaines, les textes qui régissent la coopération et sa structuration dans l'organigramme de l'Université de Thiès restent à être stabilisés.

En outre, la problématique du suivi et de l'évaluation des activités de partenariat demeure une contrainte récurrente dans la plupart des établissements.

3.2.3.2. Les attentes

Pour permettre à l'institution de remplir efficacement ses missions de formation, de recherche, d'innovation, d'insertion et de service à la communauté, les principaux acteurs de l'UT ont décliné leurs attentes en matière de coopération qui renvoient à :

- la stabilisation durable du cadre managérial de la coopération ;
- l'augmentation des ressources humaines et financières dédiées à la coopération ;
- l'engagement plus soutenu des établissements ;
- la mise en place d'une cellule interne de suivi-évaluation des accords de partenariats dans chaque établissement ;
- la nomination d'un point focal coopération au niveau de chaque établissement ;
- le renforcement du partenariat en Afrique et dans le monde ;
- la diversification et l'élargissement du partenariat avec les collectivités locales ;
- la mise en place d'une cellule veille stratégies et prospective pour contribuer au financement des activités de l'UT ;

- la mise en œuvre de stratégies partenariales innovantes, comme le *fundraising*.

3.2.4. L'insertion

3.2.4.1. Les contraintes

La mise en position de stage des étudiants dans les entreprises et autres structures partenaires reste une contrainte récurrente. Les causes peuvent être de natures diverses :

- le manque de logistique,
- la précarité des conditions d'accueil (absence d'électricité en milieu rural),
- l'irrégularité des périodes de stage en rapport avec l'instabilité du calendrier académique ;
- le déficit de ressources financières pour la prise en charge des étudiants ;
- les effectifs élevés d'étudiants pour certains établissements ;
- la difficulté à trouver des sites d'accueil pour certains secteurs particuliers ;
- l'inadéquation du contenu de stages à certaines formations ;
- le délai trop court par rapport à la validation des UE concernées ;
- l'offre de stage limitée par rapport à la demande ;
- le déficit de réponses positives des entreprises sollicitées ;
- le manque de politique de soutien pour la mobilité des étudiants ;
- le faible accompagnement du service d'insertion au niveau central.

3.2.4.2. Les attentes

Les attentes en termes de stages, d'insertion et/ou de création d'entreprises sont nombreuses.

En ce qui concernant les stages, les attentes se résument ainsi :

- amélioration des conditions d'accueil ;
- amélioration des ressources financières pour la prise en charge des étudiants ;
- création d'un centre d'application médical ;
- mise en place de dispositifs de soutien à la mobilité des étudiants ;
- meilleure implication de la DIRE.

Concernant l'insertion, les attentes sont :

- la mise en place d'une cellule chargée de l'insertion dans chaque établissement ;
- le renforcement du fonctionnement des cellules existantes ;
- le renforcement des ressources humaines et financières ;
- l'élaboration de textes relatifs à la cellule d'insertion ;
- le renforcement du partenariat avec le monde socioprofessionnel.

Dans le domaine de l'employabilité, les attentes se traduisent par :

- la généralisation des stages crédités en milieu professionnel,
- l'organisation périodique et régulière des journées portes ouvertes ;
- la promotion de l'auto-emploi par l'incubation de projets ;
- la généralisation des UE/EC relatifs à l'entrepreneuriat dans tous les programmes ;
- la montée en puissance de l'Incubateur.

3.2.5. Les services à la communauté

3.2.5.1. Les contraintes

Les contraintes au développement des services à la communauté sont :

- la relative compréhension du concept de services à la communauté
- la faible appropriation du même concept par les acteurs ;
- l'absence d'une allocation budgétaire dédiée aux services à la communauté.

3.2.5.2. Les attentes

Les attentes par rapport au développement des services à la communauté sont :

- le renforcement des capacités des populations pour la valorisation des ressources locales ;
- la contribution à l'amélioration des conditions de vie des populations ;
- la génération de ressources budgétaires additionnelles.

3.3. Enjeux et défis

3.3.1. Enjeux

L'enseignement supérieur sénégalais fait face à une forte demande d'accès poussée par une croissance démographique de 2,7% par an. C'est ainsi que, chaque année, l'accueil de flux croissant de nouveaux bacheliers dans les établissements publics d'enseignement supérieur demeure un problème crucial, malgré la contribution du privé dans le recrutement des ayants droit aux études supérieures.

De même, l'analyse des changements en cours révèle l'urgence pour l'Université de Thiès d'opérer les mutations nécessaires pour faire face aux besoins de l'économie sénégalaise fondée sur la diffusion du savoir, la recherche et l'innovation.

Il est donc nécessaire pour l'UT de développer une ingénierie de la formation et d'impulser la recherche pour faire face aux enjeux nouveaux qui sont :

- l'augmentation des effectifs d'étudiants et la diversification de l'offre de formation ;
- l'amélioration de l'efficacité interne et de la qualité des programmes de formation et de recherche ;
- la mise à disposition d'infrastructures pédagogiques, sociales et de recherche adaptées ;
- la résorption du déficit en ressources humaines et l'accroissement des ressources financières ;
- l'amélioration de la gouvernance pédagogique et administrative par le renforcement des organes existants et l'application intégrale du manuel des procédures administratives et financières.

3.3.2. Défis

L'analyse diagnostique et les enjeux ainsi déclinés révèlent que l'UT doit relever, pour les cinq prochaines années, les six (6) défis suivants :

- l'amélioration de l'accès aux enseignements ;
- l'amélioration de la qualité des enseignements ;
- le renforcement des infrastructures et des équipements ;
- le renforcement des ressources humaines ;
- l'accroissement des ressources financières ;
- l'amélioration de la gouvernance ;
- l'amélioration de l'efficacité externe.

3.3.2.1. Amélioration de l'accès

Selon les prévisions du MESRI, la population estudiantine dans les EES publics, déterminée en fonction du ratio de 1300 étudiants/100 000 habitants, est de 156 660 étudiants sur une population totale de 223 801 étudiants en 2022.

La répartition proportionnelle de cette population prévisionnelle selon les universités fixe la capacité d'accueil de l'Université de Thiès à 15 000 étudiants à l'horizon 2022.

Dans la situation actuelle, cet objectif semble hors de portée de l'Université de Thiès où les effectifs dépassent à peine 4 000 étudiants.

Toutefois, l'UT s'engage à participer à l'amélioration de l'accès à l'enseignement supérieur en augmentant sa capacité d'accueil de 4 000 à 8 000 étudiants en 2022, ce qui correspond à un doublement de l'effectif actuel sur cinq ans.

C'est ainsi qu'une simulation a permis de déterminer les effectifs d'étudiants que chaque établissement pourrait accueillir dans les cinq prochaines années tout en laissant le soin aux responsables académiques de fixer leur propre marge de progression.

La progression normale sur la base des données statistiques de la DEIPVU/DSOS fait passer les effectifs de 4 335 étudiants en 2018 à 7 878 en 2022 (Tableau 20).

Tableau 20. Evolution des effectifs d'étudiants selon une progression normale

Etablissement	Progression (%)	Effectif 2017-2018	Effectif 2018-2019	Effectif 2019-2020	Effectif 2020-2021	Effectif 2021-2022
ENSA	16	408	473	549	637	739
ISFAR	13	256	289	327	369	417
UFR SES	3	1199	1235	1272	1310	1349
UFR SET	23	1062	1306	1607	1976	2431
UFR SANTE	28	744	952	1219	1560	1997
UFR SI	14	301	343	391	446	508
IUT	18	225	266	313	370	436
Total	16	4195	4865	5678	6669	7878

Par ailleurs, la progression normale des effectifs ne diffère pas trop de celle choisie par les établissements de l'UT qui fixent l'effectif à 7 617 étudiants (Tableaux 21).

Tableau 21. Evolution des effectifs d'étudiants selon la progression choisie par les établissements

Etablissement	Progression (%)	Effectif 2017-2018	Effectif 2018-2019	Effectif 2019-2020	Effectif 2020-2021	Effectif 2021-2022
ENSA	1,155	408	471	544	629	726
ISFAR	1,2	256	307	369	442	531
UFR SES	1,06	1199	1271	1347	1428	1514
UFR SET	1,15	1062	1221	1404	1615	1857
UFR SANTE	1,25	744	930	1163	1453	1816
UFR SI	1,2	301	361	433	520	624
IUT	1,25	225	281	352	439	549
Total	1,17	4195	4842	5612	6526	7617

Tenant compte de la capacité d'accueil actuelle de ses établissements, l'Université de Thiès a envisagé, pour l'augmentation de ses effectifs, les deux scénarii ci-après :

- **Scénario 1** : L'effectif des étudiants passe de 4 335 à 7 617 de 2018 à 2022
- **Scénario 2** : L'effectif des étudiants passe de 4 335 en 2018 à 8 000 en 2022.

Ces scénarii n'étant pas très éloignés, l'UT a décidé de retenir le scénario 2 qui prend en compte la livraison prévue en décembre 2018 des blocs pédagogiques et administratifs du PGF-Sup qui pourrait permettre de résorber en partie le gap sur les infrastructures.

La situation des infrastructures du PGF-Sup est présentée dans le Tableau 22.

Tableau 22. Situation des infrastructures réalisées dans le cadre du PGF-Sup

Etablissement	Désignation	Nombre	Capacité
IUT	salles de cours de 91,50 m ² de 50 places	4	200
	amphi de 200 places et peut contenir 300 places	1	-
	laboratoire de 91,50m ² de 50 places	1	-
	salle multimédia de 58,47m ²	1	-
	salle informatique de 43m ²	1	-
	salles de cours de 91,50 m ² de 50 places	4	200
	salles de classe de 95,71 m ² de 75 places	2	150
	laboratoire de 91,50m ² de 50 places	1	-
	Total	-	550
UFR SI	salles de cours de 117,23 m ² de 75 places	4	300
	amphi de 200 places pouvant contenir 300 places	1	-
	laboratoires de 96,94m ² de 50 places	2	-
	salle multimédia de 58,47m ²	1	-
	salle informatique de 43m ²	1	-
	salles de cours de 117,23 m ² de 75 places	4	300
	salles de classe de 95,71m ² de 50 places	2	100
	Total		700
UFR SET	salles de cours de 184,53 m ² de 100 places	2	200
	amphi de 200 places et peut contenir 300 places	1	-
	laboratoires de 91,50m ² de 50 places	2	-
	salle multimédia de 58,47m ²	1	-
	salle informatique de 43m ²	1	-
	Total		200
UFR SES	salle de classe de 77m ² de 50places	1	50
	salle de classe de 67,39m ² de 35places	1	35
	salles de TD de 35m ² de 25 places	2	25
	salle multimédia de 58,47m ²	1	-
	salle informatique de 43m ²	1	-
	Total		110
UFR SANTE	salles de classes de 284,64 m ²	6	1200
	salle télémedecine de 321,57m ²	1	-
	salle polyvalente de 321,57m ²	1	200
	amphi 300 places	1	-
	Total		1400
ENSA	salle multimédia de 58,47m ²	1	-
	salle informatique de 43m ²	1	-
	Total	-	0
ISFAR	salle multimédia de 58,47m ²	1	-
	salle informatique de 43m ²	1	-
	Total	-	0
Capacité d'accueil des infrastructures du PGF-Sup/UT		-	2960

Ces nouvelles infrastructures permettent déjà d'augmenter la capacité d'accueil d'au moins 2960 places compte non tenu des amphithéâtres, salles informatiques et salles multimédia.

Au stade actuel, il n'est pas prudent de procéder à une simple addition des places offertes par le projet aux places disponibles (patrimoine propres ou en location).

Afin de mettre en œuvre le scénario retenu, il sera procédé à une identification des besoins en termes d'infrastructures pédagogiques, sociales et de recherche, de logistique et de recrutement de personnels (PER et PATS).

Le renforcement des capacités de la plateforme d'enseignement à distance constitue parallèlement un levier important pour pallier le manque d'infrastructures.

En tout état de cause, l'UT devra développer de nouvelles stratégies notamment la stabilisation des filières actuelles, la création de nouvelles filières à l'interne ou en collaboration avec des structures de formation partenaires.

D'ores et déjà, un effort considérable a été consenti par les établissements qui se sont engagés à créer, à l'horizon 2022, vingt-quatre (24) programmes de formation dont douze (12) Masters, cinq (5) Licences, trois (3) Licences professionnelles, deux (2) DUT, un (1) cycle ingénieur et un (1) Doctorat (Tableau 23).

Tableau 23. Proposition de programmes de formation à l'horizon 2022

Etablissement	Programmes proposés	Répartition par cycle							Horizon					Effectif
		DUT	Lp	Licence	Master	Ingénieur	Doctorat	Total	2018	2019	2020	2021	2022	
UFRSET	Mathématiques option Enseignement				1			1	X					NR
	Génie et Environnement				1			1	X					NR
UFR SES	Lettres Arts et Civilisations (LAC)			1				1		X				80
	Traduction et Rédaction Techniques				1			1		X				15
	Mathématiques Statistiques Informatique et Gestion				1			1		X				30
	Ingénierie des Finances Publiques				1			1			X			25
	Economie Générationnelle				1			1				X		30
ENSA	Industrie agro-alimentaire			1				1					X	60
	Machinisme agricole	1						1			X			60
	Agropastoralisme et cultures fourragères				1			1				X		60
UFR SI	Ingénierie d'exploration					1		1			X			20
	Géomatique					1		1			X			20
	Génie électrique			1				1				X		30
	Génie électrique					1		1					X	20
	Structures et Matériaux					1		1			X			15
	Ingénierie Géotechnique					1		1			X			15
ISFAR	IT en génie rural					1		1					X	100
	Entrepreneuriat agricole	1						1					X	1500
IUT	Génie Logistique et Transport (GLT)		1					1			X			25
	Génie électrique		1					1			X			25
	Génie civil		1					1			X			25
UFR SANTE	Orthopties			1				1		X				15
	Kinésithérapie			1				1		X				15
	Pharmacie						1	1	1					30
Total		2	3	5	7	6	1	24	3	5	9	3	4	

La répartition des propositions de création de programmes de formation par établissement à l'horizon 2022 se présente comme suit :

- six (6) programmes pour les cycles Licence (1) et Master (5) à l'UFR SI ;
- cinq (5) pour les cycles Licence (1) et Master (4) à l'UFR SES ;
- trois (3) programmes proposés par l'ENSA pour le DUT et les cycles Licence et Master ;
- trois (3) Licences professionnelles à l'IUT ;
- trois (3) programmes proposés par l'UFR SANTE dont deux (2) Licences et un (1) Doctorat ;
- deux (2) Masters à l'UFR SET ;
- et enfin, deux (2) programmes à l'ISFAR pour le DUT et le cycle Ingénieur.

En retenant ce scénario pour faire face au défi de l'amélioration de l'accès, l'Université de Thiès s'aligne aux orientations stratégiques de la LPSD 2018-2022 du MESRI et aux attentes du Plan Sénégal Emergent.

3.3.2.2. Amélioration de la qualité des enseignements

Les changements très rapides dans les méthodes pédagogiques, sous tendus par les avancées technologiques, engendrent de nouveaux paradigmes. C'est pourquoi, l'UT a mis en place des formations et des dispositifs pour améliorer la qualité de l'enseignement et a soumis à l'accréditation une bonne partie de ses programmes (77%).

Le défi à relever à l'horizon 2022 est de poursuivre le programme de renforcement de capacités en pédagogie universitaire et en système LMD, contribuant ainsi à une meilleure prise en charge de l'apprentissage des étudiants.

Le renforcement de capacités passe aussi par la formation des acteurs en élaboration de *syllabi*, en scénarisation et médiatisation de cours en ligne et à l'utilisation du formulaire de supplément au diplôme.

A terme, l'UT envisage de soumettre tous les programmes éligibles à l'accréditation et de disposer de tous les *syllabi* des programmes de formation selon le modèle validé par le Conseil académique et d'un maximum possible de cours en ligne.

L'amélioration de la qualité des enseignements nécessite de relever le niveau d'utilisation de la plateforme qui reste encore très faible sauf pour les formations entièrement à distance.

D'ores et déjà, certains établissements (4/7) se proposent d'intégrer la classe virtuelle dans leurs pratiques de formation.

La télémédecine qui permet de renforcer la pratique et les aides décisionnelles instantanées, deviendra une réalité au niveau de l'UFR SANTE.

3.3.2.3. Le renforcement en infrastructures et équipements

L'Université de Thiès a toujours été confrontée à un manque d'infrastructures pédagogiques, de recherche, administratives et sociales pour assurer sa montée en puissance. L'achèvement des chantiers du PGF-Sup sur le site de la VCN dont l'équipement est en cours d'acquisition par le MESRI, offre une opportunité à l'Université pour assurer la cohésion géographique de son pôle technologique et une augmentation significative de sa capacité d'accueil.

Force est de reconnaître que le scénario retenu pour l'augmentation des effectifs d'étudiants nécessite des investissements supplémentaires conséquents sur les infrastructures et équipements pédagogiques et de recherche.

Pour faire face à ce défi, l'UT envisage dans les cinq prochaines années de mettre en place un programme de construction et d'équipement d'infrastructures pédagogiques, de recherche, administratives et sociales.

Les constructions portent essentiellement sur la réalisation des bâtiments et édifices suivants :

<ul style="list-style-type: none"> - des salles de cours, de travaux dirigés et de travaux pratiques ; - des amphithéâtres ; - un auditorium sur le site de la VCN ; - des salles informatiques et salles multimédia ; - des laboratoires de recherche ; - des centres de documentation ; - un Centre d'application médical - un Centre Hospitalo-Universitaire ; - un centre médico-social - des infirmeries ; - un campus social de 3 000 lits dont 1000 programmés par l'Etat ; 	<ul style="list-style-type: none"> - des blocs administratifs (bureaux de PER et de PATS, salles de réunion, salles d'archives, salles de visio-conférence) ; - un complexe sportif multifonctionnel ; - des murs de clôture ; - une Scolarité centrale - une Agence comptable, - un Centre de ressources informatiques, - des presses et une librairie universitaires - un centre de maintenance générale, - un restaurant d'entreprise.
---	--

Des équipements répondant à des standards internationaux seront aussi nécessaires pour rendre fonctionnelles les infrastructures dont la construction est projetée. Il s'agit des équipements suivants :

- des blocs pédagogiques ;
- des laboratoires
- de l'auditorium et des amphithéâtres ;
- des salles multimédias ;
- des blocs administratifs ;
- du Centre de simulation médical et pharmaceutique,
- de l'Espace de rééducation fonctionnelle pour la kinésithérapie
- du Centre d'application ou du CHU ;
- de la Bibliothèque Centrale
- des centres de documentation ;
- des revues scientifiques en ligne ;
- des pavillons et des restaurants ;
- des ouvrages de maintenance du matériel agricole des centres d'application ;
- des ouvrages de maintenance du matériel roulant ;
- des ouvrages de maintenance du matériel TIC.

3.3.2.4. Renforcement des ressources humaines

Le défi lié à l'amélioration substantielle de la capacité d'accueil par un doublement de l'effectif des étudiants et la nécessité d'offrir des filières professionnelles diversifiées répondant aux besoins socioéconomiques du pays impliquent un accroissement significatif des effectifs de personnels (PER et PATS).

Dans le cadre de l'amélioration de l'offre de formation, 24 nouveaux programmes viennent s'ajouter aux 59 programmes existants. La prédominance des filières scientifiques et technologiques au niveau des établissements de l'UT explique le bon taux d'encadrement qui est de 1 PER pour 27 étudiants. Le maintien du taux d'encadrement actuel, qui est éloigné du taux d'encadrement national (1 enseignant pour 49 étudiants) projeté en 2022 par la LPSD/MESRI, aura des répercussions sur l'allocation des ressources financières pour faire face au défi de la qualité de la formation.

Pour le scénario retenu qui fixe l'effectif à 8000 étudiants en 2022, les besoins en personnels exprimés par les établissements sont présentés dans le tableau 24.

Tableau 24. Besoins en PER et PATS exprimés par les établissements

Etablissement	PER	PATS	
		Profil	Effectif
UFR SET	12	- 2 Informaticiens - 7 assistantes (scolarité et départements) - 1 agent de service	10
UFR SES	10	NR	5
ENSA	30	- 2 Informaticiens (Ingénieur, technicien) - 6 Secrétaires (pour chacun des départements, plus scolarité) - 15 Techniciens (labo anciens et nouveaux) - 8 agents de service : - 1 archiviste, - 1 documentaliste - 3 Agents de santé	36
UFR SI	16	- 2 assistantes - 7 techniciens de maintenance - 1 informaticien - 2 chauffeurs	12
ISFAR	10	NR	10
IUT	12	- 6 Laborantins - 1 Reprographe - 1 Magasinier - 1 Jardinier - 1 Chef du personnel - 3 Assistantes de chefs de département - 1 Aide comptable	14
UFR SANTE	25	NR	4
TOTAL	115		91

L'UT doit recruter 115 enseignants et 91 PATS pour réaliser ses objectifs en termes de doublement de ses effectifs étudiants à l'horizon 2022.

3.3.2.5. Accroissement des ressources financières

Les besoins d'investissement en termes de construction et d'équipement des infrastructures nouvelles d'une part et d'autre part, de fonctionnement pour prendre en charge les filières de formation à créer sont cruciaux. Ainsi, l'Université de Thiès est dans l'obligation de relever le défi de la mobilisation de moyens financiers à la hauteur de son ambition de doubler ses effectifs en 2022.

Un budget d'investissement adéquat est attendu, de la part de l'Etat, des partenaires techniques et financiers et des collectivités locales par le biais de la coopération décentralisée, pour prendre en charge les coûts de construction et d'équipement.

Il en est de même du budget de fonctionnement de l'Université qui sera revu à la hausse pour couvrir les charges salariales, les charges d'entretien et de gestion, les dépenses liées à la pédagogie, à la recherche, à l'innovation et aux activités de services à la communauté.

Le budget actuel de fonctionnement de l'UT ne lui permet pas de faire face à ses nouvelles ambitions en raison du caractère dédié de la subvention de l'Etat (salaires, charges sociales) et de la faible mobilisation des recettes propres. Au cours de la période 2011-2017, le budget est passé de 3 072 164 000 F CFA à 5 239 049 470 F CFA (Tableau 25).

Tableau 25. Evolution du budget de l'UT de 2011 à 2017

	Montants alloués (en milliers de francs CFA)						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
LFI	2 848 929	2 848 929	2 878 929	2 878 929	2 878 929	4 178 979	4 541 450
LFR	0	0	0	1 765 000	1 375 000	250 797	75 000
Subvention Etat (LFI + LFR)	2 848 929	2 848 929	2 878,929	4 643 929	4 253 929	4 429 776	4 616 450
Recettes propres	232 238	223 235	317,878	469 189,64	520 870	410 218	622 599,48
Budget UT	3 072 164	3 072 164	3 196 807	5 113 118	4 774 799	4 839 994	5 239 049
Pourcentage de recettes propres	7,55	7,55	9,94	9,70	10,90	8,47	11,88

La part de ressources propres sur le budget global de l'Université qui est de 11,88 % en 2017, est très en deçà de la cible de 25 % fixée dans le contrat de performance 2012-2016.

Pour un financement correct de son Plan stratégique 2018-2022, l'Université de Thiès doit mobiliser, dans les cinq prochaines années, un budget d'investissement de 22,10305 milliards F CFA et un budget de fonctionnement de 3,642983880 milliards F CFA (Tableau 46).

3.3.2.6. Amélioration de la gouvernance

Consciente des mutations actuelles, des changements permanents et des enjeux à venir, l'Université de Thiès doit se donner pour objectifs de mettre en œuvre la politique, les procédures et les exigences nécessaires en matière de gouvernance. L'atteinte de ces objectifs permettra à l'UT de maîtriser ses activités de formation, de

recherche, d'innovation et de services à la communauté en vue d'améliorer continuellement leur efficacité et leur performance.

Pour faire face à ce défi, l'UT envisage d'une part, d'améliorer l'efficacité dans le pilotage et dans la gestion et de renforcer l'organisation pédagogique et la gestion académique d'autre part.

Ainsi, l'Université de Thiès, durant les cinq prochaines années, doit mettre en œuvre les actions suivantes :

- amélioration du dispositif de mobilisation et de gestion des recettes propres ;
- renforcement du dispositif d'assurance qualité et mise en place d'un système de management de la qualité ;
- amélioration du système d'information pour une gestion, un pilotage et un suivi efficace des activités de l'institution ;
- amélioration de la communication interne et externe de l'institution ;
- révision des programmes en fonction des réalités socio-économiques de la localité et du pays ;
- rendre fonctionnelles les instances de base des Etablissements (Conseils pédagogiques, Conseils de département) ;
- renforcement en matériel, équipement et ressource humaine de l'unité pédagogique de base (le Département) ;
- application/adaptation du calendrier universitaire selon les réalités de l'établissement ;
 - mise en place de services chargés des examens au sein des établissements.

La mise en œuvre de ces actions contribuera à améliorer durablement la gouvernance universitaire.

3.4. Forces et faiblesses

L'analyse diagnostique a permis de mettre en évidence les forces et faiblesses telles que résumées dans le Tableau 26.

Tableau 26. Forces et faiblesses

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Proximité géographique avec Dakar ; - Orientation STEM ; - Adoption de cycles professionnels courts ; - Professionnalisation des programmes de formation ; - Adéquation des formations aux besoins des entreprises et de la société ; - Bonne expérience dans la formation agricole ; - Bonne insertion des diplômés dans le monde du travail ; - Pertinence et qualité des programmes de formation ; - Fort engagement des personnels de l'UT ; - Affiliation à des réseaux sous régionaux et internationaux ; - Organes de gouvernance modernes et fonctionnels ; - Existence d'un dispositif de gestion académique ; - Stabilisation des outils de gestion pédagogiques conformes aux exigences du système LMD ; - Existence de programmes de renforcement des capacités du personnel. - Existence d'une cellule interne d'assurance qualité et de comités assurance qualité ; - Bon climat social ; - Existence d'une Ecole doctorale transversale et fonctionnelle ; - Transparence dans le recrutement des étudiants ; - Régularité des forums avec le monde socio-professionnel ; - Bonne expérience dans le domaine du partenariat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Déficit en infrastructures ; - Manque de laboratoires aux normes internationales ; - Forte dépendance aux personnels enseignants vacataires ; - Forte dépendance à la location d'infrastructures ; - Déficit de communication lié au caractère multi-site de l'UT ; - Absence de statut juridique propre ; - Déficit en ressources humaines - Faiblesse dans la mobilisation des ressources financières additionnelles - Insuffisance dans la mise à disposition des TIC au service de la communauté universitaire : - Absence de structures d'archivage ; - Insuffisance du fonds documentaire de la bibliothèque centrale et des centres de documentation ; - Absence de <i>syllabi</i> pour certains EC des programmes de formation ; - Absence d'un réseau intranet fonctionnel - Système d'information peu fonctionnel - Insuffisance des mécanismes de suivi et d'évaluation ; - insuffisance de la valorisation des expériences dans le domaine du partenariat ; - Absence de stratégie de suivi des alumni et de bases de données sur l'insertion des étudiants - Manque de moyens au niveau des services centraux.

3.5. Opportunités et Menaces

Le Tableau 27 résume les opportunités et les menaces au sein de l'Université de Thiès.

Tableau 27. Opportunités et menaces

OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Adhésion des populations, des autorités religieuses, locales, administratives et politiques de la Ville et de la région de Thiès à l'UT ; - Environnement favorable (situation géographique, présence d'unités industrielles, proximité d'institutions de recherche, axes autoroutier, Aéroport) ; - Partenariat au niveau national et international ; - Acte III de la décentralisation - Existence d'opportunités de financement ; - Avènement de l'ANAQ-Sup. 	<ul style="list-style-type: none"> - instabilité institutionnelle ; - Insuffisance de moyens financiers ; - Concurrence potentielle des autres établissements publics d'enseignement supérieurs dans l'accès aux ressources, - Grèves dues aux manques d'infrastructures et de moyens financiers qui impactent négativement sur le calendrier universitaire.

4. Orientations stratégiques

4.1. Axe 1. Développement de l'offre de formation de qualité des établissements en adéquation avec les besoins socio-économiques et culturels

Objectif 1.1. Améliorer l'accès à un enseignement supérieur orienté vers l'insertion socioprofessionnelle			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 1.1.1. Renforcer les infrastructures et les équipements pédagogiques	Infrastructures livrées Équipements livrés et fonctionnels	Nombre d'infrastructures livrées Nombre d'équipements livrés et utilisés	Toutes les infrastructures de l'UT sont fonctionnelles
Action 1.1.2. Recruter du personnel (P ER, PATS) et d'étudiants	Effectif d'étudiants augmenté Effectif de PER augmenté Effectif de PATS augmenté	Nombre d'étudiants recrutés Nombre de PER recrutés Nombre de PATS recrutés	8 000 étudiants recrutés 115 PER recrutés 91 PATS recrutés
Action 1.1.3. Développer l'offre de formation en lien avec les besoins socio-économiques	Nouvelles offres de formation en lien avec les besoins socio-économique mises en place	Nombre de programmes de formation créés et déroulés	Vingt-quatre (24) nouveaux programmes créés
Action 1.1.4. améliorer la visibilité de l'offre de formation	Les offres de formations sont vulgarisés et accessibles au public	Nombre de supports physiques et numériques sur les offres de formation Nombre de communications sur les offres de formation	Tous les programmes de formation diffusés
Action 1.1.5. Utilisation des TIC dans les stratégies de formations	Équipement TIC renforcé Outils TIC intégrés dans les modalités d'enseignement/apprentissage	Nombre et types d'outils TIC disponibles (outils physiques et virtuels) Pourcentage d'EC utilisant au moins un outil TIC	70 % des EC utilisent des outils TIC
Objectif 1.2. Assurer la qualité de l'enseignement			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 1.2.1. Renforcement de capacités des acteurs (PER, PATS, étudiants) en pédagogie universitaire et en démarche qualité	Programmes de pédagogie universitaire mis en œuvre Programmes d'assurance qualité mis en œuvre	Nombre de sessions de formations en pédagogie universitaire et en assurance qualité organisées	Au moins une séance de formation en pédagogie universitaire est organisée par an Au moins une séance de formation en assurance qualité est organisée par an
Action 1.2.2. Évaluation périodique des programmes de formation	Programmes de formation sont évalués périodiquement	Nombre de programmes évalués	Tous les programmes de formation évalués
Action 1.2.3. Évaluations des enseignements par les étudiants	Les éléments constitutifs (EC) sont évalués par les étudiants à la fin de leur mise en œuvre	Nombre d'éléments constitutifs (EC) évalués par les étudiants	80% des EC de chaque programme sont évalués annuellement
Action 1.2.4. Création de cellules pour l'insertion socioprofessionnelle et l'employabilité dans les établissements	Les cellules d'insertion sont créées	Nombre de cellules d'insertion créées et fonctionnelles	Tous les établissements disposent d'une cellule fonctionnelle à l'horizon à l'horizon 2022

4.2. Axe 2. Promotion de la recherche, de l'innovation, des services à la communauté et de la coopération

Objectif 2.1. Promouvoir une recherche de qualité répondant aux défis scientifiques et aux besoins socio-économiques			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 2.1.1. Elaborer un document de stratégie de la recherche	Un document de stratégie de la recherche est élaboré et validé	Document de stratégie de développement de la recherche disponible	50 % des acteurs se sont approprié les documents de stratégies de la recherche à travers des sessions de partages et de renforcement de capacité
Action 2.1.2. Renforcer le cadre organisationnel de la recherche	Le cadre organisationnel de la recherche est renforcé	Document de normes pour l'organisation et la gouvernance de la recherche disponible Nombre de structures de recherche (équipe, laboratoire et centre) créées	50% des acteurs se sont approprié le document de normes pour l'organisation et la gouvernance de la recherche Au moins une structure de recherche existe dans chaque établissement
Action 2.1.3. Renforcer le financement de la recherche	Le financement de la recherche est renforcé	Nombre de projets financés par les fonds compétitifs Textes de création et de fonctionnement du FARI Part du budget des établissements allouée à la recherche	Au moins 10% du budget de chaque établissement est consacré à la recherche Au moins 0,8% du budget du Rectorat est alloué au FARI
Action 2.1.4. Renforcer les infrastructures et les équipements adaptés à la recherche	Les infrastructures et les équipements adaptés à la recherche sont renforcés	Nombre de laboratoires construits et/ou équipés	Au moins un laboratoire additionnel est créé à l'UT
Action 2.1.5. Valoriser les résultats de la recherche	Les résultats de la recherche sont valorisés	Nombre de revues scientifiques créées Nombre de manifestations scientifiques organisées	Une revue scientifique est créée Au moins une manifestation scientifique est organisée par an

Axe 2. Promotion de la recherche, de l'innovation, des services à la communauté et de la coopération (suite)

Objectif 2.2. Promouvoir l'innovation comme levier du développement économique, social et culturel			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 2.2.1. Elaborer un cadre institutionnel et réglementaire pour l'Innovation	Un cadre institutionnel et réglementaire pour l'innovation est élaboré	Textes réglementaires sur l'innovation disponibles	50 % des acteurs se sont approprié les textes et l'organigramme sur l'innovation
Action 2.2.2. Renforcer les moyens (humains, matériels et financiers) des structures porteuses d'innovation pour l'employabilité des étudiants	Les moyens des structures porteuses d'innovation pour l'employabilité des étudiants sont renforcés	Lignes budgétaires dédiées à l'innovation dans les budgets de l'UT et des établissements Nombre de personnels dédiés à l'innovation	0,4 % du budget de l'UT et des établissements alloués à l'innovation
Action 2.2.3. Mettre en place des mesures incitatives pour l'innovation (organisation de concours, fonds compétitifs, etc.)	Un programme de promotion de l'innovation est mis en place	Nombre de sessions d'animation et de projets d'innovation accompagnés	Une session d'animation par semestre Au moins un projet d'innovation est accompagné par an
Action 2.2.4. Créer un centre de recherche, d'innovation et de coopération (CRIC)	Un centre de recherche, d'innovation et de coopération est créé	Textes sur le centre de recherche disponible Le CRIC est fonctionnel	Texte disponible (O/N) Une manifestation au niveau du CRIC par semestre Au moins une formation innovante par an est créée
Objectif 2.3. Promouvoir la coopération et les services à la communauté			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 2.3.1. Elaborer des documents de politique de partenariat et de service à la communauté	Les documents de politique de partenariat et de SAC sont élaborés	Documents disponibles	50 % des acteurs se sont approprié les documents
Action 2.3.2. Renforcer et diversifier le partenariat et les services à la communauté	Partenariat renforcé et diversifié Services à la communauté renforcé et diversifié	Nombre de conventions nationales et internationales signées Nombre d'activités de services à la communauté	Au moins 10 conventions de partenariat signées et mises en œuvre par an Au moins 5 activités de services à la communauté par an
Action 2.3.3. Rendre fonctionnelle la cellule stratégie et prospective (CSP)	La CSP est réhabilitée et fonctionnelle	Acte de réhabilitation de la CSP pris	Au moins une note conceptuelle de vision stratégique est produite par an

4.3. Axe 3 : Amélioration des conditions d'études des étudiants et de travail des personnels

Objectif 3.1. Améliorer les performances du dispositif de gestion, du cadre d'étude et de travail			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 3.1.1. Améliorer la planification et la gestion des ressources humaines	Planification et gestion des RH améliorées	Document de planification et de gestion des RH élaboré et partagé Nombre de commissions d'avancement et de reclassement tenus Nombre de recrutements respectant la procédure	80 % des acteurs se sont approprié les documents de planification et de gestion Au moins une commission d'avancement et de reclassement tenue par an
Action 3.1.2. Mettre en place un système d'évaluation des performances	Un système d'évaluation des performances est mis en place	Nombre de fiches de poste disponibles pour tout le personnel	Tout le personnel évalué par an sur la base des fiches de postes
Action 3.1.3. Accompagner le personnel dans le processus de renforcement de capacité	Le personnel est accompagné dans le processus de renforcement de capacité	Nombre de session de formation pour les PATS Pourcentage de PATS ayant bénéficié d'une formation	Au moins une session de formation par an 80 % des acteurs formés à l'horizon 2022
Action 3.1.4. Améliorer l'accompagnement des étudiants (pédagogique, sportif, artistique, culturel, etc.)	Plan d'accompagnement des étudiants élaborés et mis en œuvre	Nombres d'activités d'accompagnement par an et par établissement	Au moins deux (2) activités d'accompagnement par an et par établissement
Objectif 3.2. Renforcer l'environnement de travail et le cadre de vie			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 3.2.1. Améliorer les équipements et les moyens de travail du personnel	Environnement de travail amélioré	Pourcentage d'acteurs satisfaits de l'environnement de travail	Plus de 50 % des acteurs satisfaits de l'environnement de travail
Action 3.2.2. Mettre en place des infrastructures, des équipements sportifs et de loisirs	Cadre de vie des étudiants équipé et amélioré	Pourcentage d'acteurs satisfaits de la mise en place des infrastructures, des équipements sportifs et de loisirs	Plus de 50 % des acteurs satisfaits de la mise en place des infrastructures, des équipements et de loisirs
Action 3.2.3. Améliorer la maintenance et la sécurité (personnes, biens et services, énergie, santé)	La maintenance et la sécurité sont améliorées	Pourcentage de satisfaction des acteurs par rapport aux dispositifs de maintenance et de sécurité	Plus de 50 % des acteurs satisfaits du dispositif de maintenance et de sécurité
Action 3.2.4. Créer un centre médico-social	Un centre médico-social créé	Nombre de spécialités médicales proposé par le centre	Au moins deux spécialités sont proposées aux bénéficiaires

4.4. Axe 4 : Amélioration de la gouvernance et du pilotage des établissements

Objectif 4.1. Améliorer l'efficacité dans le pilotage et dans la gestion			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 4.1.1. Améliorer le dispositif de mobilisation et de gestion des recettes propres	Dispositif de mobilisation et de gestion des recettes propres amélioré	Nombre de plan d'affaires élaborés et mis en œuvre Pourcentage de recettes propres dans le budget	Au moins 15 % de recettes propres d'ici l'horizon 2022
Action 4.1.2. Renforcer le dispositif d'assurance qualité et le système de management de la qualité	Dispositif d'assurance qualité et de SMQ renforcés	Nombre de sessions de renforcement de capacité des acteurs organisé Manuel qualité de l'UT et des établissements élaboré et appliqué	Au moins une session de formation par an Manuel qualité de l'UT et des établissements disponible
Action 4.1.3. Améliorer le système d'information et de gestion pour un pilotage et un suivi efficace des activités de l'institution	Système d'information et gestion amélioré	Nombre d'agents recrutés par la DSI Nombre d'applications développées	Au moins deux ingénieurs développeurs recrutés Quatre applications (gestion financière, gestion administrative, gestion pédagogique et gestion archives) développées à l'Horizon 2022
Action 4.1.4. Améliorer la communication interne et externe de l'Institution	Communication interne et externe améliorée	Dispositif de communication fonctionnel Types de supports de communications confectionnés (radio/TV, boutique, journal, flyers, enseignes, écran d'affichage numérique, etc.)	La communication, à travers les types de support, est disponible chaque mois
Objectif 4.2. Renforcer l'organisation pédagogique et la gestion académique			
Actions	Résultats attendus	Indicateurs	Cibles
Action 4.2.1. Réviser les programmes en vue de les adapter constamment aux réalités socio-économiques du pays	Les programmes sont révisés progressivement en vue de leur adaptation aux besoins du pays	Nombre de comités de programmes mis en place Nombre d'ateliers de révisions de programmes Nombre de programmes révisés	Tous les programmes sont révisés et leur qualité amélioré à l'horizon 2022
Action 4.2.2. Rendre fonctionnelles les instances de base (Conseil de Département et des Conseils pédagogiques des Etablissements)	Les instances de base sont fonctionnelles et se tiennent régulièrement	Nombre de réunions statutaires tenues	Au moins trois (3) réunions sont tenues régulièrement par an
Action 4.2.3. Renforcer les Départements en ressources humaines, en matériels et équipements	Les Départements sont renforcés en ressources humaines, en matériels et équipements	Nombre. de matériels et d'équipements disponibles Nombre. de personnel affecté dans les Départements	Tous les Départements sont renforcés
Action 4.2.4. Appliquer/adapter le calendrier universitaire selon les spécificités de l'établissement	Le calendrier universitaire est appliqué/adapté selon les spécificités de l'établissement	Nombre d'établissements respectant le calendrier universitaire stabilisé	Tous les établissements respectent un calendrier universitaire stabilisé
Action 4.2.5. Mettre en place, au sein des établissements, des services chargés des examens	Les services chargés des examens sont mis en place et fonctionnels	Nombre d'établissement disposant de services des examens fonctionnels	Tous les établissements disposent d'un service des examens fonctionnel

5. Plan d'actions

Le plan d'actions présenté par axe stratégique est résumé dans les tableaux 28 à 36.

5.1. Axe 1 : Développement de l'offre de formation de qualité des établissements en adéquation avec les besoins socio-économiques et culturels

5.1.1. Objectif 1.1. Améliorer l'accès à un enseignement supérieur orienté vers l'insertion socioprofessionnelle

Tableau 28. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ACTEURS	Calendrier de mise en œuvre				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
1.1.1. Renforcer les infrastructures et les équipements pédagogiques	Recteur	X	X	X	X	X
1.1.2. Recruter les étudiants et les personnels (PER et PATS)	Recteur/Directeurs		X	X	X	X
1.1.3. Développer/Diversifier l'offre de formation en lien avec les besoins socio-économiques et culturels	Dir Etablissements/VD-DE	X	X	X	X	X
1.1.4. Améliorer la visibilité de l'offre de formation	Dir Etablissements/VD-DE/CD	X	X	X	X	X
1.1.5. Utiliser les TIC dans les stratégies de formation	DSI/DEIPVU/VD-DE/CD/	X	X	X	X	X

5.1.2. Objectif 1.2. Assurer la qualité de l'enseignement

Tableau 29. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ACTEURS	Calendrier de mise en œuvre				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
1.2.1. Renforcer les capacités des acteurs (PER, PATS, étudiants) en pédagogie universitaire et en démarche qualité	DEIPVU/CIAQ/VD-DE/CD	X	X	X	X	X
1.2.2. Evaluer périodiquement les programmes de formation		X	X	X	X	X
1.2.3. Evaluer les enseignements par les étudiants			X	X	X	X
1.2.4. Créer des cellules pour l'insertion socioprofessionnelle et l'employabilité dans les établissements	Dir Etablissements/VD-DE/DIRE/CD	X	X	X	X	X

5.2. Axe 2 : Promotion de la recherche, de l'innovation, des services à la société et de la coopération

5.2.1. Objectif 2.1. Promouvoir une recherche de qualité répondant aux défis scientifiques et aux besoins socio-économiques

Tableau 30. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
2.1.1. Elaborer un document de stratégies de la recherche	Vice-Recteur CRISC/Div Recherche/Dir ED2DS		X			
2.1.2. Renforcer le cadre organisationnel de la recherche	Recteur/Vice-Recteur CRISC		X			
2.1.3. Renforcer le financement de la recherche		X	X	X	X	X
2.1.4. Renforcer les infrastructures et les équipements adaptés à la recherche	Recteur/Vice-Recteur CRISC		X	X	X	X
2.1.5. Valoriser les résultats de la recherche (Création-des Presses Universitaires et d'une revue scientifique)	Div Recherche/ ED2DS/BC/DCMA		X	X	X	X

5.2.2. Objectif 2.2. Promouvoir l'innovation comme levier du développement économique, social et culturel

Tableau 31. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
2.2.1—Elaborer un cadre institutionnel et réglementaire pour l'Innovation			X			
2.2.2. Renforcer les moyens (humains, matériels et financiers) des structures porteuses d'innovation pour l'employabilité des étudiants	Recteur		X	X	X	X
2.2.3. Mettre en place des mesures incitatives pour l'innovation (organisation de concours, fonds compétitifs, etc.)			X	X	X	X
2.2.4. Créer un centre de recherche, d'innovation et de coopération (CRIC)			X			

5.2.3. Objectif 2.3. Promouvoir la coopération et les services à la communauté

Tableau 32. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
2.3.1. Elaborer les documents de politique de coopération et de services à la communauté	Vice-Recteurs CRISC et CREISC/Div		X			
2.3.2. Renforcer et diversifier la coopération et les services à la communauté	Coopération/BESS/ DIRE	X	X	X	X	X
2.3.3. Rendre fonctionnelle la cellule stratégie et prospective (CSP)	Div Coopération		X			

5.3. Axe 3 : Amélioration des conditions d'études des étudiants et de travail des personnels

5.3.1. Objectif 3.1. Améliorer les performances du dispositif de gestion, du cadre d'étude et de travail

Tableau 33. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
3.1.1. Améliorer la planification et la gestion des RH	SG/DRHF	X	X	X	X	X
3.1.2. Mettre en place un système d'évaluation des performances			X			
3.1.3. Accompagner le personnel dans le processus de renforcement de capacité		X	X	X	X	X
3.1.4. Améliorer l'accompagnement des étudiants (pédagogique, sportif, artistique, culturel, etc.)	DEIPVU/VD-DE/CD	X	X	X	X	X

5.3.2. Objectif 3.2. Renforcer l'environnement de travail et le cadre de vie

Tableau 34. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
3.2.1. Améliorer les équipements et les moyens de travail du personnel	Recteur/SG	X	X	X	X	X
3.2.2. Mettre en place d'infrastructures, d'équipements sportifs et de loisirs	Recteur/SG/DPES/ DEIPVU			X		
3.2.3. Améliorer la maintenance et la sécurité (personnes, biens et services, énergie, santé)	Recteur/SG/DPES	X	X	X	X	X
3.2.4. Créer un centre médico-social	Recteur/Dir CROUS			X		

5.4. Axe 4 : Amélioration de la gouvernance et du pilotage des établissements

5.4.1. Objectif 4.1. Améliorer l'efficacité dans le pilotage et dans la gestion

Tableau 35. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES/ ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
4.1.1. Améliorer le dispositif de mobilisation et de gestion des recettes propres	Recteur/SG/Dir Etablissements	X	X	X	X	X
4.1.2. Renforcer le dispositif d'assurance qualité et le système de management de la qualité	Recteur/SG/Dir CIAQ	X	X	X	X	X
4.1.3. Améliorer le système d'informations et de gestion pour un pilotage et un suivi efficace des activités de l'institution	Recteur/SG/DSI			X		X
4.1.4. Améliorer la communication interne et externe de l'institution	Recteur/DSI/DCMA	X	X	X	X	X

5.4.2. Objectif 4.2. Renforcer l'organisation pédagogique et la gestion académique

Tableau 36. Actions, Responsables/Acteurs et Calendrier

ACTIONS	RESPONSABLES /ACTEURS	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE				
		An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
4.2.1. Réviser les programmes en fonction des réalités socio-économiques du pays	DEIPVU/VD-DE/CD/DIRE/BES S	X	X	X	X	X
4.2.2. Rendre fonctionnelles les instances de base (Conseil de Département et Conseils pédagogiques des Etablissements)	Dir Etablissements/VC-DE/CSA/CD		X	X	X	X
4.2.3. Renforcer les Départements en ressources humaines, en matériels et équipements			X	X	X	X
4.2.4. Appliquer le calendrier universitaire selon les spécificités de l'établissement	Recteur/Vice-Recteur	X	X	X	X	X
4.2.5. Mettre en place, au sein des établissements, les services chargés des examens	CEVU//SG/Dir Etablissements/DE IPVU		X			

7. Plan de communication

Le plan de communication du plan stratégique sera rendu opérationnel par la mise en place autour de la Direction de la Communication, du Marketing et de l'Audiovisuel (DCMA) d'une cellule de communication opérationnelle en relation avec le cadre de pilotage du plan stratégique et ses organes de coordination.

L'accent sera mis sur la vulgarisation du plan stratégique à travers des supports de communication et la mobilisation de la communauté universitaire (Acteurs, centres de responsabilité, étudiants), de l'Etat et des partenaires stratégiques, financiers et locaux pour un engagement renouvelé et une mise en œuvre inclusive, participative et réussie au grand bénéfice de l'enseignement supérieur, de l'Université et de la région de Thiès, du pays et de la sous-région.

L'équipe de gestion opérationnelle du plan rendra compte de toutes les étapes de la mise en œuvre nonobstant les rapports de suivi évaluation pour une démarche inclusive et participative.

8. Cadre de pilotage et de suivi-évaluation

Le cadre de pilotage et de suivi-évaluation du plan stratégique sera rendu opérationnel par la mise en place par le Recteur des organes de coordination et de suivi-évaluation.

8.1. Cadre de pilotage

La mise en œuvre du plan stratégique sera sous la coordination du Recteur à travers des mécanismes de contrôle et de décision avec l'appui d'une équipe de gestion opérationnelle.

8.2. Suivi-évaluation

L'évaluation périodique de la mise en œuvre du PS permettra de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs. Un comité de suivi-évaluation sera mis en place à cet effet.

Le planning des périodes d'évaluation sera établi et partagé, l'objectif ainsi poursuivi est d'adopter les meilleures pratiques gages d'une gestion de qualité efficace, ouverte et participative.

Conclusion

L'Université de Thiès à travers son second plan stratégique s'est engagée résolument à poursuivre l'œuvre de planification de son développement. Ce présent plan stratégique traduit une feuille de route qui exprime les ambitions et orientations prioritaires déclinées à travers quatre (4) axes stratégiques répartis en neuf (9) objectifs spécifiques qui nous projettent dans l'avenir à l'horizon 2022.

À partir des grandes orientations définies, la communauté universitaire et ses partenaires dresseront des plans d'action afin de faire progresser et de réaliser les objectifs de développement poursuivis.

Il s'agit, d'une part, pour l'Université de Thiès de contribuer à l'accessibilité, à la diversification et à l'adéquation de l'offre de formation, de recherche et d'innovation au Sénégal afin de participer significativement à l'effort de développement du capital humain décliné à travers l'axe d'orientation stratégique 2 du Plan Sénégal Emergent (PSE). L'UT envisage avec ce PS de se donner les moyens d'une montée en puissance avec un doublement de son effectif à l'horizon 2022.

Et d'autre part, il s'agit de servir et de mieux impacter l'environnement par une valorisation des ressources naturelles, matérielles et humaines dans le but d'apporter une contribution significative directe à l'amélioration des conditions de vie des populations.

Ce plan stratégique a été élaboré par un comité de coordination de huit membres dans une démarche inclusive et totalement participative qui a impliquée toute la communauté universitaire (PER, PATS, Etudiants), l'Etat et les partenaires communautaires, techniques et financiers. Il convient de remercier vivement tous les acteurs pour leur engagement soutenu tout au long du processus.

Le document final a été enrichi par cette démarche de consultation interne (établissements et services centraux de l'UT, Conseil de gestion, Conseil académique, Conseil d'administration*, communauté universitaire) et de consultation externe (Etat et Partenaires communautaires, techniques et financiers) qui fonde sa pertinence et l'engagement des acteurs.

L'Université de Thiès compte sur cette forte mobilisation des acteurs, son capital humain très engagé et le soutien enthousiaste des partenaires pour assurer le succès de sa mise en œuvre au grand bénéfice de l'enseignement supérieur, de la nation et du monde.

Table des matières

Sommaire	1
Avant-propos	2
Sigles & Acronymes.....	4
Liste des tableaux.....	7
Liste des figures.....	8
Introduction	9
1. Vision, Missions, Valeurs	13
2. Diagnostic	14
2.1. Analyse historique	14
2.2. Positionnement de l'Université de Thiès dans son environnement.....	15
2.3. Les organes de gouvernance	16
2.4. Les établissements de l'Université de Thiès.....	16
2.5. Les programmes de formation.....	17
2.6. Les effectifs d'étudiants.....	21
2.7. Le personnel d'enseignement et de recherche	24
2.7.1. Les enseignants permanents	24
2.7.2. Les enseignants vacataires	26
2.8. Le personnel administratif, technique et de service.....	27
2.9. Les infrastructures et équipements.....	28
2.10. La qualité et l'efficacité du système	31
2.10.1. Taux d'encadrement	31
2.10.2. Efficacité interne	31
2.10.3. Accréditation des programmes de formation	32
2.10.4. Insertion des étudiants.....	34
2.11. La recherche.....	35
2.11.1. Eléments d'analyse du contexte et acquis de la recherche	35
2.11.2. Thématiques de recherche	37
2.11.3. Valorisation des résultats de la recherche	38
2.11.3.1. Publications et brevets	38
2.11.3.2. Thèses de doctorat.....	39
2.12. La coopération.....	39
2.13. Les services à la communauté	42
3. Analyse prospective	45
3.1. Changements en cours.....	45
3.2. Contraintes et attentes	47
3.2.1. Les offres de formation	47
3.2.1.1. Les contraintes	47
3.2.1.2. Les attentes.....	47
3.2.2. La recherche	47
3.2.2.1. Les contraintes	47
3.2.2.2. Les attentes.....	48
3.2.3. La coopération	50
3.2.3.1. Les contraintes	50
3.2.3.2. Les attentes.....	50
3.2.4. L'insertion.....	51
3.2.4.1. Les contraintes	51
3.2.4.2. Les attentes.....	51
3.2.5. Les services à la communauté	52

3.2.5.1. Les contraintes	52
3.2.5.2. Les attentes	52
3.3. Enjeux et défis	52
3.3.1. Enjeux	52
3.3.2. Défis	53
3.3.2.1. Amélioration de l'accès	53
3.3.2.2. Amélioration de la qualité des enseignements	59
3.3.2.3. Le renforcement en infrastructures et équipements	60
3.3.2.4. Renforcement des ressources humaines	61
3.3.2.5. Accroissement des ressources financières	62
3.3.2.6. Amélioration de la gouvernance	63
3.4. Forces et faiblesses	64
3.5. Opportunités et Menaces	65
4. Orientations stratégiques	66
4.1. Axe 1. Développement de l'offre de formation de qualité des établissements en adéquation avec les besoins socio-économiques et culturels	66
4.2. Axe 2. Promotion de la recherche, de l'innovation, des services à la communauté et de la coopération	67
4.3. Axe 3 : Amélioration des conditions d'études des étudiants et de travail des personnels	69
4.4. Axe 4 : Amélioration de la gouvernance et du pilotage des établissements	70
5. Plan d'actions	71
5.1. Axe 1 : Développement de l'offre de formation de qualité des établissements en adéquation avec les besoins socio-économiques et culturels	71
5.1.1. Objectif 1.1. Améliorer l'accès à un enseignement supérieur orienté vers l'insertion socioprofessionnelle	71
5.1.2. Objectif 1.2. Assurer la qualité de l'enseignement	71
5.2. Axe 2 : Promotion de la recherche, de l'innovation, des services à la société et de la coopération	72
5.2.1. Objectif 2.1. Promouvoir une recherche de qualité répondant aux défis scientifiques et aux besoins socio-économiques	72
5.2.2. Objectif 2.2. Promouvoir l'innovation comme levier du développement économique, social et culturel	72
5.2.3. Objectif 2.3. Promouvoir la coopération et les services à la communauté	72
5.3. Axe 3 : Amélioration des conditions d'études des étudiants et de travail des personnels	73
5.3.1. Objectif 3.1. Améliorer les performances du dispositif de gestion, du cadre d'étude et de travail	73
5.3.2. Objectif 3.2. Renforcer l'environnement de travail et le cadre de vie	73
5.4. Axe 4 : Amélioration de la gouvernance et du pilotage des établissements	73
5.4.1. Objectif 4.1. Améliorer l'efficacité dans le pilotage et dans la gestion ..	73
5.4.2. Objectif 4.2. Renforcer l'organisation pédagogique et la gestion académique	74
7. Plan de communication	75
8. Cadre de pilotage et de suivi-évaluation	75
Conclusion	76
Table des matières	77
Annexes	79
Références bibliographiques	80

Annexes

Annexe 1. Feuille de route du Recteur

Annexe 2. Arrêté nommant le CEPS n°00300/UT/RECT/SG/st du 12 avril 2018

Annexe 3. Tableau de Planification des Activités du comité (TPA)

Annexe 4. Tableau des coûts paramétriques des projets d'acquisitions et réalisations

Références bibliographiques

Décisions présidentielles relatives à l'enseignement supérieur et à la recherche ; Conseil présidentiel sur l'enseignement supérieur et la recherche

Feuille de route du Recteur de l'Université de Thiès, Professeur Ramatoulaye Diagne MBENGUE. Février 2017

Lettre de politique sectorielle de développement de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Rapport général LSPD/MESRI 2018-2022.

Plan de communication et de vulgarisation du plan stratégique de l'université de Thiès. UT. Décembre 2010

Plan de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche PDES 2013-2017. MESR, août 2013.

Plan de financement de l'Université de Thiès 2011-2015. UT, 2010.

Plan Sénégal Emergent. Sénégal émergent : *Liguey nguir ëlëk*. PSE. (2014).

Plan stratégique de développement 2011-2015 de l'Université de Thiès PS. 2011-2015. UT, 2010.

Plan Stratégique Quinquennal 2015-2019 de l'Ecole Nationale Supérieure d'Agriculture, ENSA 2014.

Plan Stratégique Quinquennal de développement 2016-2020 de l'Institut Supérieur de Formation Agricole et Rurale, ISFAR 2015.

Programme de réformes prioritaires 2013-2017 de l'enseignement supérieur et de la recherche au Sénégal. MESR, août 2013.

Rapport d'autoévaluation du plan stratégique 2010-2015 de l'Université de Thiès. UT, janvier 2017

Rapport général CNAES. (2013). Concertation Nationale sur l'Avenir de l'Enseignement supérieur au Sénégal. 06-09 avril 2013. King Fahd Palace. Dakar

Rapport général Concertation régionale sur l'avenir de l'enseignement supérieur, Thiès, février 2013

Rapport provisoire état des lieux sur les pratiques de mobilisation des ressources à l'Université de Thiès. PGF Sup/UT, Y. DIAGNE, décembre 2017.

Suivi des Décisions présidentielles relatives à l'enseignement supérieur et à la recherche. MESR/UT, février 2014

