



جامعة فرحات عباس سطيف 1
Université Ferhat ABBAS – SÉTIF 1



PLAN D' ACTIONS 2017-2019 PAR LA DEMARCHE QUALITE

(Formation et Recherche)

Cellule Assurance Qualité

Pr. HAMIDOUCHE MOHAMED

Plan de l'exposé

Introduction

1- L'Assurance Qualité à l'UFA Sétif 1

1.1- Démarche qualité

1.2- Pourquoi un plan d'actions pour l'UFA Sétif 1

2- Diagnostic et état des lieux

2.1- L'analyse SWOT

2.2- L'analyse selon le RNAQES

3- Actions d'amélioration

3.1- Recommandations générales (formation et recherche)

3.2- Actions prioritaires selon le diagnostic RNAQES

- Conclusion

1. Assurance Qualité à l'UFA Sétif 1

✓ Depuis toujours et dans tous les domaines d'activité, l'humain cherche toujours à « bien faire les choses », c'est-à-dire la **qualité**.

✓ Pour donner à la qualité une signification objective, on lui associe des mesures quantitatives.

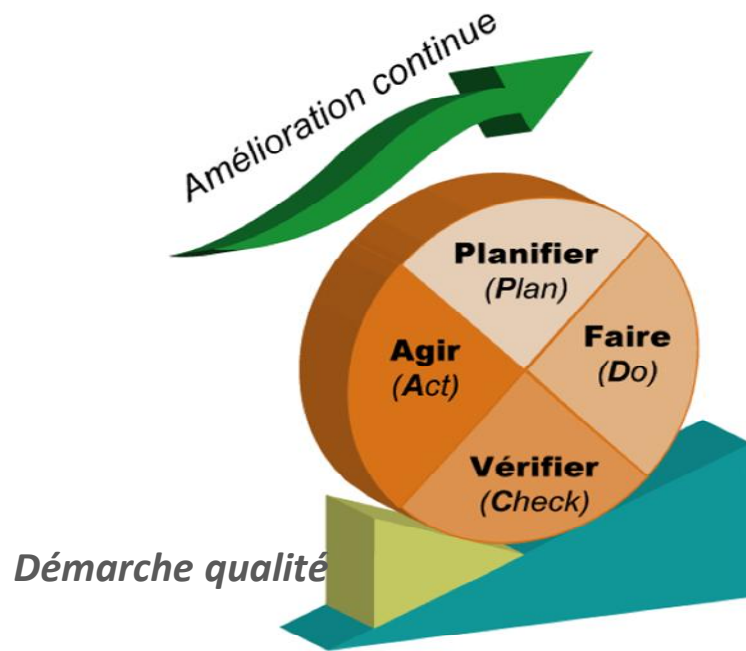
✓ la qualité ?:

- La qualité consiste en l'atteinte des objectifs pour lesquels un processus a été initialement conçu.

- Démarche qualité: Elle cible l'amélioration du service public de l'enseignement supérieur, tant au niveau de son produit (diplômés et résultats de la recherche) que de sa gestion.

1.1- Démarche Qualité

- L'expression «assurance-qualité» vise les stratégies, les procédures et les actions nécessaires pour garantir un maintien et une amélioration de la qualité.



A chaque tour de la roue, l'établissement monte la pente de l'amélioration

L'audit:

- ✓ Si les procédures de qualité sont adaptées aux objectifs déclarés (pertinence) ;
- ✓ Si les activités effectivement menées sont conformes au projet (conformité) ;
- ✓ Si ces activités sont efficaces par rapport aux objectifs déclarés (efficacité).

L'évaluation:



L'évaluation peut être considérée comme une opération qui débouche sur l'attribution d'une note

L'accréditation :

Dans l'accréditation, il s'agit de vérifier si l'établissement mérite d'accéder à tel ou tel statut.

Pourquoi l'Assurance Qualité dans l'E.S. ?

❖ Faire évoluer les missions de l'établissement Universitaire

- Assumer la professionnalisation  (meilleure employabilité)
- Assumer la valorisation des résultats de la recherche
 (transfert vers le secteur socio-économique)
- Assumer l'internationalisation (ouverture)

❖ Faire face à la contrainte budgétaire

- Être efficace (prouver les résultats)
- Être efficient (les atteindre dans de bonnes conditions)



Nécessité de la cellule Assurance Qualité à l'UFA Sétif 1

Réactivation de la Cellule Assurance Qualité locale (CAQ)

Critères de choix des membres:

- Motivation et adhésion au projet de la cellule Assurance Qualité,
- Rigueur administrative et esprit d'initiative,
- Esprit de synthèse et d'analyse,
- Compétence en rédaction de rapport,
- Convivialité, disponibilité et écoute des autres,
- Capacité à susciter l'implication et l'adhésion des autres collègues,
- Souplesse et esprit de communication.

Représentativité de la CAQ:

- **Toutes les structures** (Facultés et Instituts, Laboratoires de recherche,),
- **Toute la communauté universitaire** (enseignants, étudiants, personnels administratif et technique et responsables),
- **Tous les segments de l'activité** universitaire (formation, recherche et gouvernance,).

Réactivation de la Cellule Assurance Qualité locale CAQ (suite)

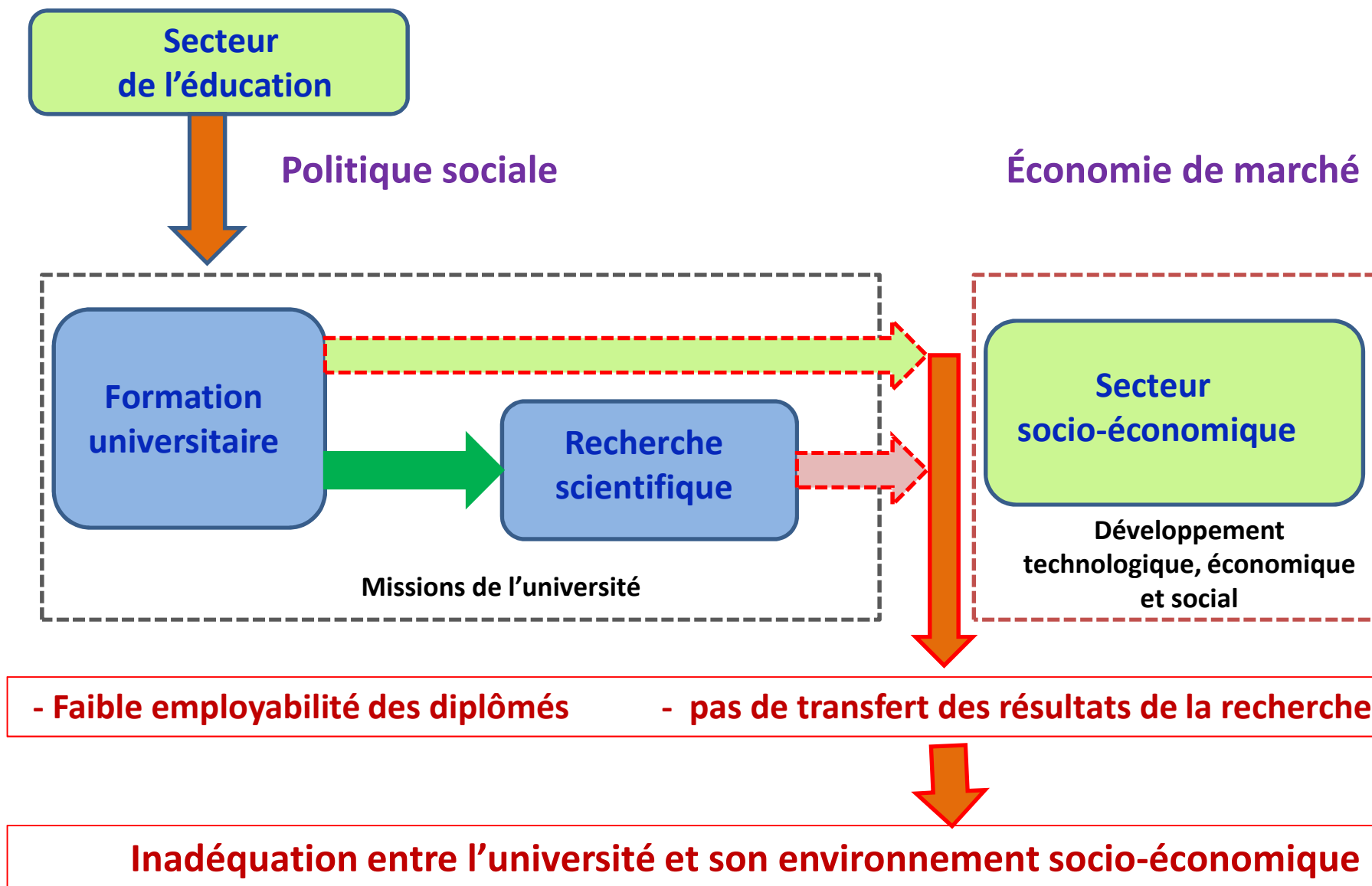
Composante humaine (Mai 2015):

- Pr Hamidouche Mohamed (RAQ)
- Pr Aliouane Toufik
- Dr Benali Farouk
- Dr Yahiaoui Bilel
- Dr Ali Khodja Nadir
- Dr Merdas Abdelghani
- Mme Benachour Lilia
 - Melle Zerara (doctorante)
 - Mr Otmani Lhadi (doctorant)
 - Mr Khabet Said
- Pr Belmahdi Abdelwahab
- Pr Benhocine
- Dr Guemache
- Pr Mme Djabi
- Dr Mme Reguad
- Pr Akki Alouani
- Mr Benachour Nassim
- Mr Loucif Amar
- Melle Bouadjadja Amira
- Dr Kharchi Oussama
-

Formation des membres

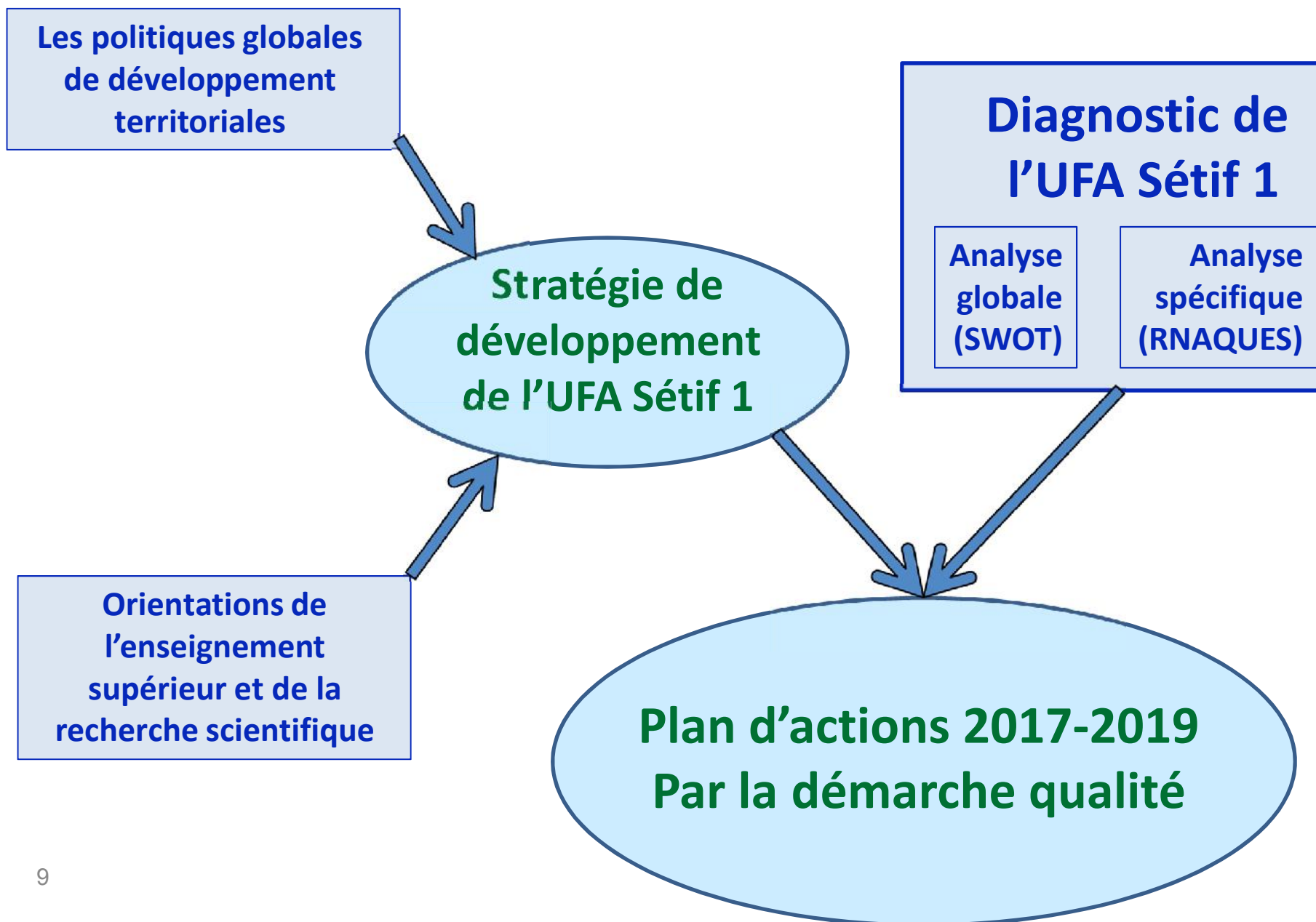
- Formation en interne par le RAQ (Septembre 2015)
- Séminaire régional par les experts de la CIAQES (octobre 2015)

1.2- Pourquoi un plan d'actions pour l'UFA Sétif 1)



Comment y remédier?

Méthodologie suivie pour préparer le plan d'actions



2- Etat des lieux et diagnostic de l'UFAS (l'autoévaluation)

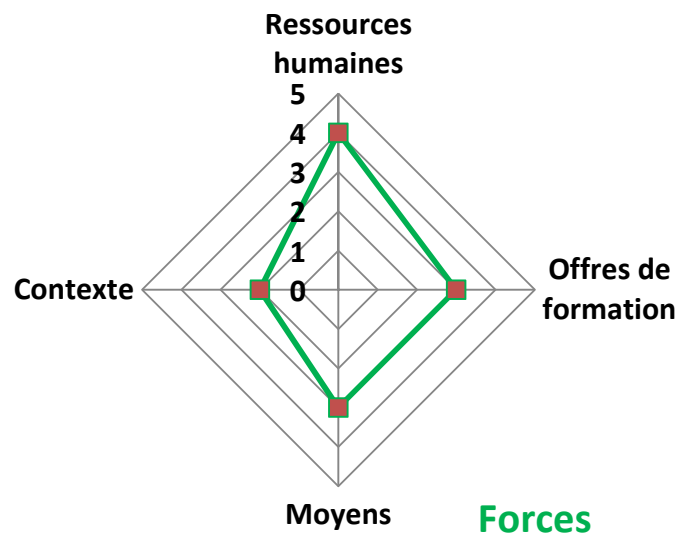
(5 Janvier 2016 – 28 Juin 2016)

2.1- L'analyse SWOT ou la macroanalyse (Strengths / Weakness and opportunities /thearts)

Origine	Positives	Négatives
Internes	Forces	Faiblesses
Externes	Opportunités	Dangers

Remarque: Seuls les deux volets formation et recherche ont été traités

Quelques résultats de l'analyse SWOT (Formation)



A- Ressources humaines (Note: 4)
Corps de rang magistral important.
Existence de compétences.

B-Offres de formation (Note : 3)
Diversité des offres de formation.

C) Moyens (Note: 3)
Disponibilité des moyens matériels.
Richesse en ressources pédagogiques et cognitives.

D- Contexte (Note : 2)
Université à orientation technologique
Existence relative des laboratoires de recherches.

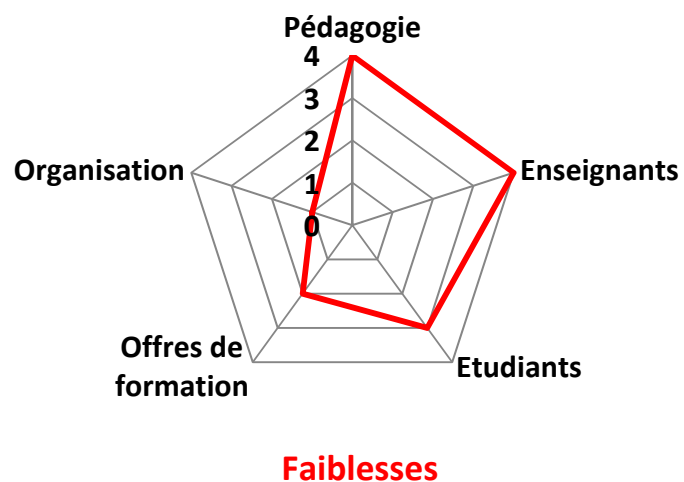
A) Méthodes Pédagogiques (Note : 4)
Temps pédagogique mal géré.
Peu ou absence de stages et TP.
Méthode pédagogique passive.
Mauvaise conception des offres de formation.
Manque de formation des nouveaux recrutés.
Méthodes d'enseignement mal adaptées.
Absence de l'évaluation des activités pédagogiques.
Formations isolées.
Langues de l'enseignement.
TIC peu utilisés.
Système d'évaluation des étudiants.
Absence de projets pédagogiques

B) Enseignants (Note : 4)
Faible production de photocopiés de cours, TD et TP.
Compétences non efficaces.
Démobilisation des enseignants et manque de confiance en général.
Manque de motivation (ex: primes d'encadrement)
Formation des enseignants responsables administratifs et pédagogiques
Gaspillage des ressources pédagogiques

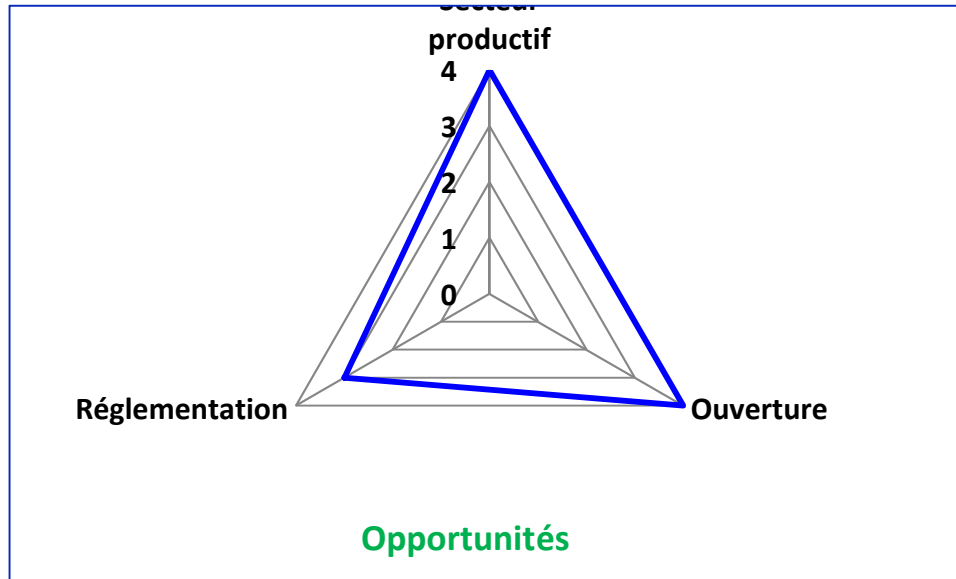
C) Etudiants (Note : 3)
Massification (étudiants).
Mauvaise orientation des nouveaux bacheliers et étudiants.
Mauvaise intégration universitaire des bacheliers.
Absence de suivis des diplômés.
Manque d'accompagnement durant le cursus.

D) Offres de Formations (Note : 2)
Enclavement disciplinaires.
Inadéquation des programmes avec le secteur socio-économique.
Manque de formations à caractère professionnalisant (absence et non implication des acteurs économiques et institutionnels).
Non mutualisation des moyens techniques

E) Organisation (Note : 1)
Application insuffisante du règlement intérieur.
Mauvais fonctionnement des structures pédagogiques (interférences entre la pédagogie et l'administration).



Quelques résultats de l'analyse SWOT (Formation) Suite

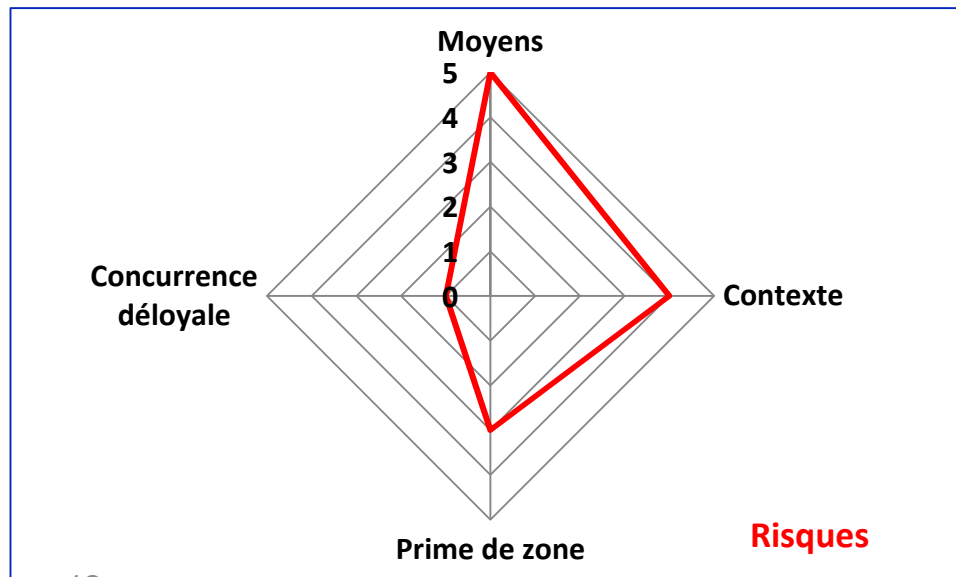


A- Secteur Productif (Note : 4)

Secteur économique important et dynamique.
Position géographique.
Formation à la carte (prestation de service).
Concurrence dans le monde socio-économique.

C- Ouverture (Note: 4)

Télé-enseignement.
Système d'information fiable.
Exploitation de la diaspora formée à l'université de Sétif.
Programmes de coopérations (SEMSEM, BLEU).



Moyens (Note : 5)

Diminution des ressources financières.

Contexte (Note : 4)

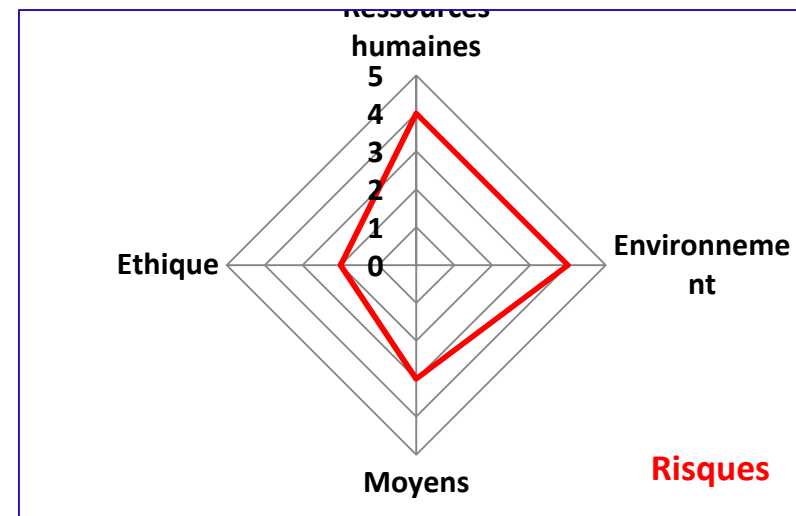
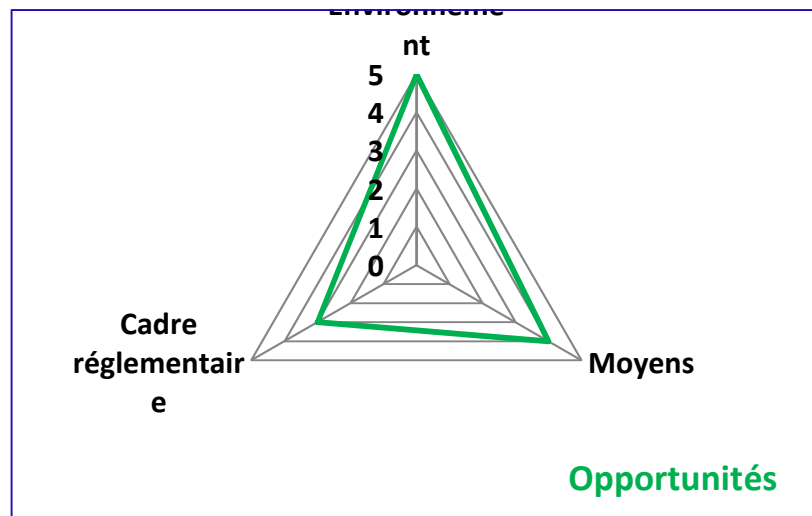
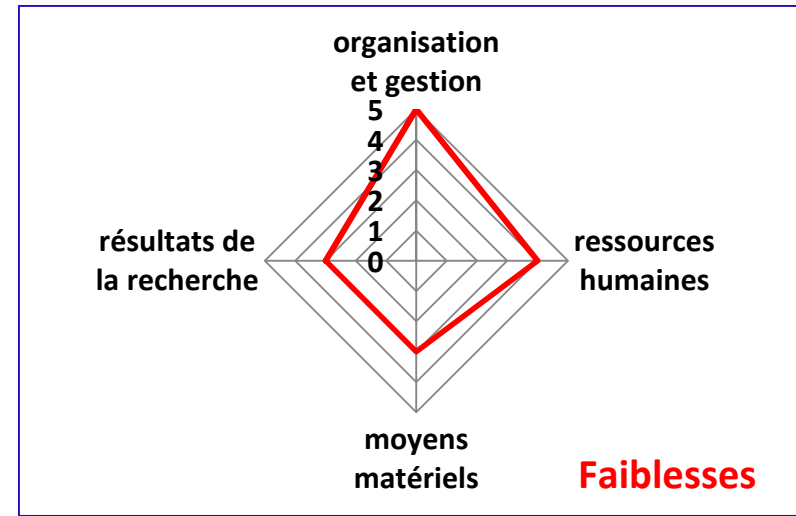
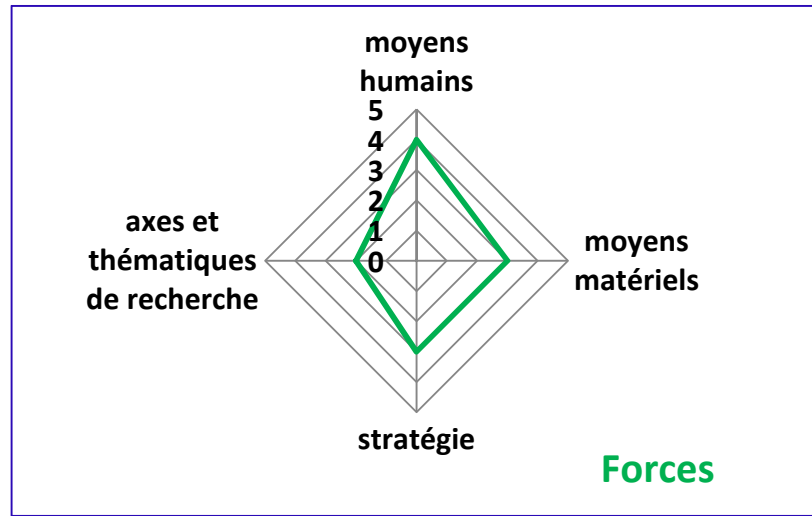
Projet de loi d'orientation des nouveaux bacheliers (massification dans certaines filières)

Prime de zone (Note : 3)

Concurrence déloyale (Note: 1)

Ouverture des universités privées.

Résultats de l'analyse SWOT (Recherche)



2.2- L'analyse selon le RNAQES

➤ Cette analyse a été effectuée selon le référentiel national d'assurance qualité (RNAQES), adopté par notre tutelle. Nous rappelons que ce référentiel est composé de 7 domaines qui sont:

- La formation,
- la recherche,
- la gouvernance,
- la vie à l'université, les infrastructures,
- les relations avec l'environnement,
- la coopération internationale.

➤ Chaque domaine est constitué d'un certain nombre de champs, alors que chaque champ est composé de références. Une référence contient plusieurs critères et un critère comporte des preuves.

Domaine	Champs	Références	Critères	Preuves
Formation	7	23	50	//
Recherche	3	15	33	//
Gouvernance	5	17	53	//
Infrastructure	4	15	19	//
Vie à l'Université	4	14	24	//
Relations	4	14	22	//
Coopération				

Vue d'ensemble sur le contenu du référentiel.

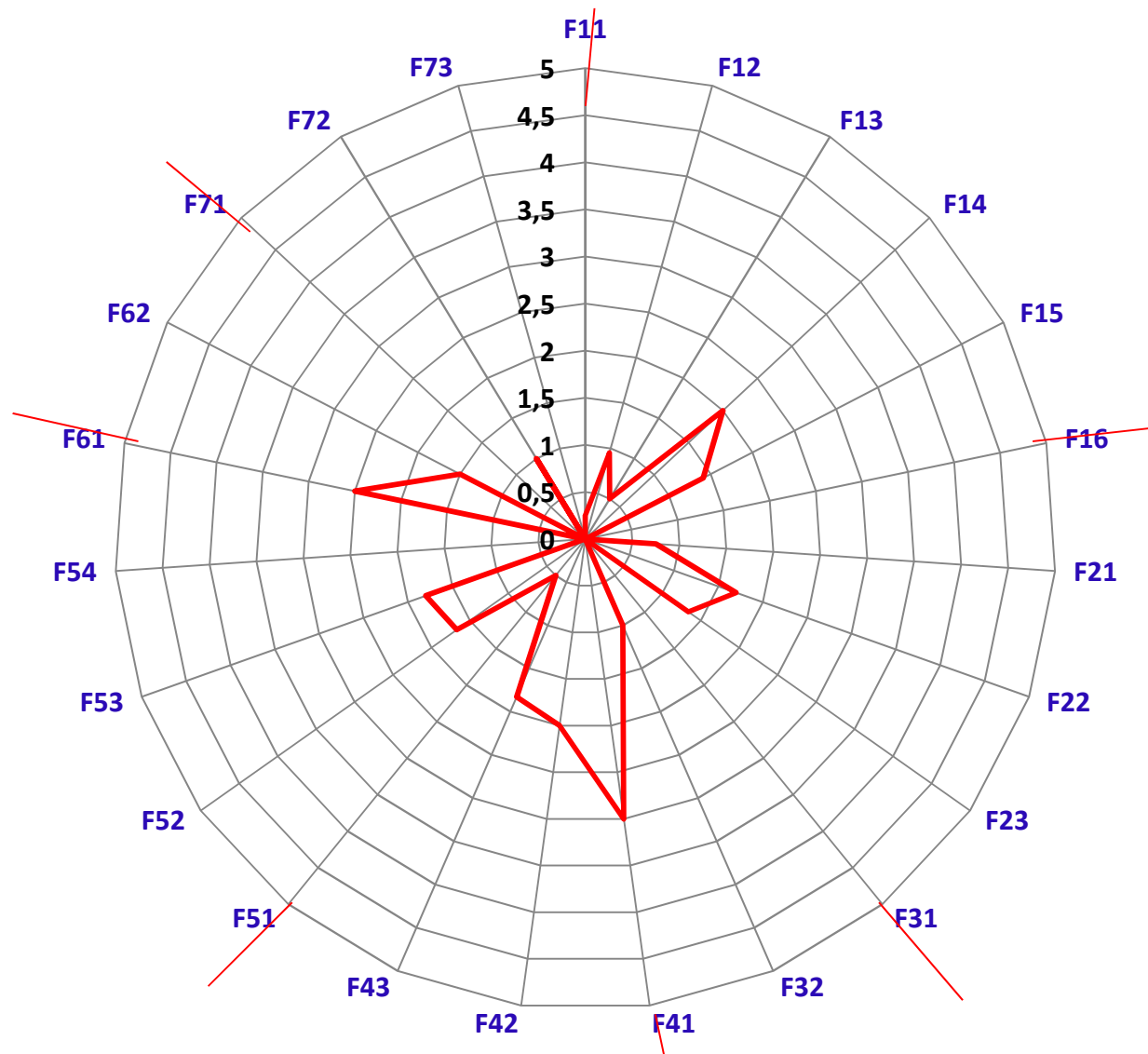
- Les contenus des deux domaines formation -recherche ont été décortiqués (champs, références, critères et preuves).
- Pour chaque cas (formation-recherche), nous avons vérifié l'applicabilité du champ et de la référence alors que pour les critères et les preuves nous nous sommes penchés sur leurs applications ou non.
- En plus de leur classification selon leurs pertinences et l'identification des acteurs responsables une note (/4) a été attribuée. A partir de la note attribuée à chaque preuve, nous avons calculé respectivement la note du critère correspondant et de la référence correspondante. Généralement, nous n'avons pas trouvé d'écarts notables entre cette note calculée et la note attribuée directement à la référence.

Quelques résultats de l'analyse RNAQES (Formation)

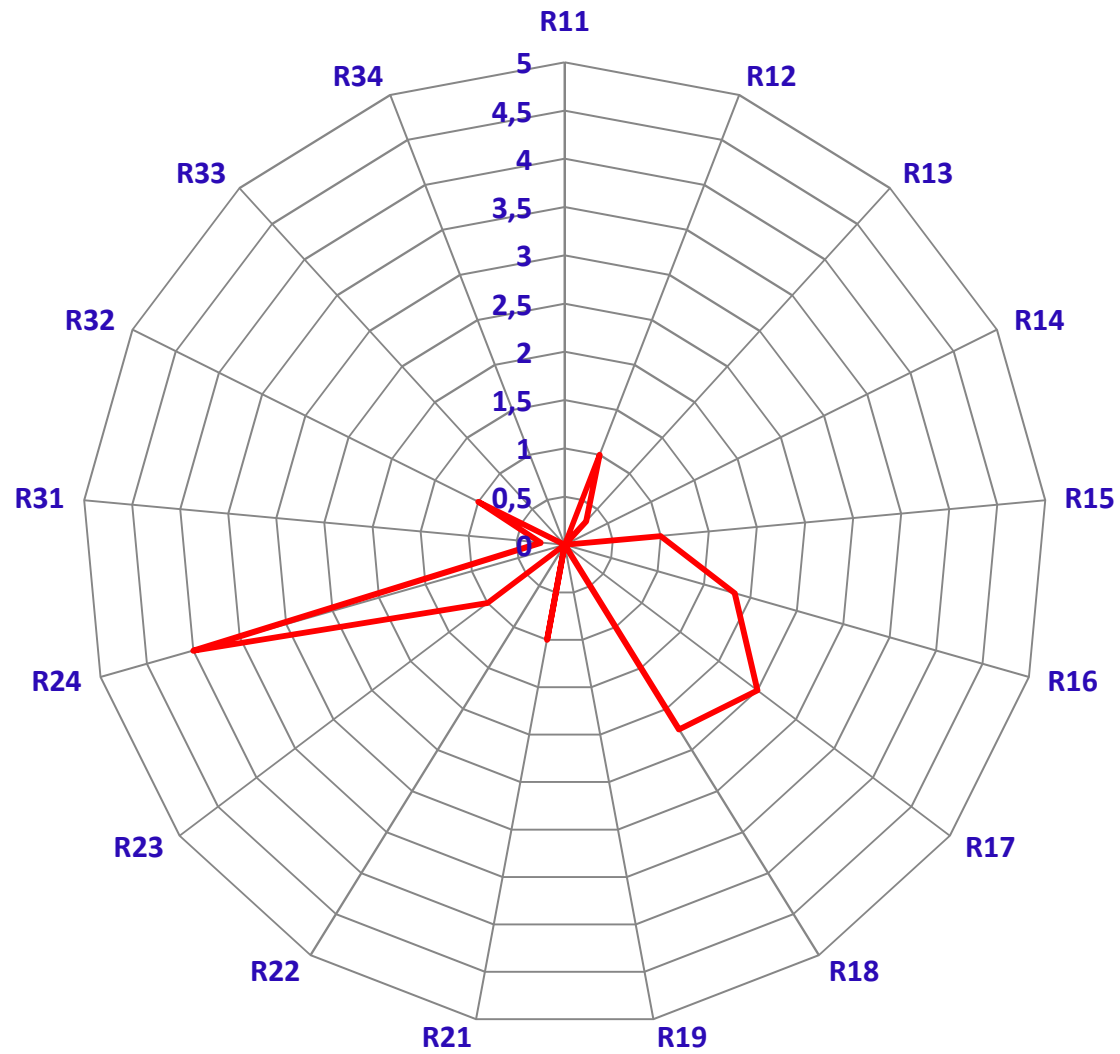
Exemple:

Désignation	Code	Acteurs	Applicabilité/		Pertinence			Notes			Commentaires
			Application		A	B	C	Na	Ncri		
			OUI	NON							
Domaine	F										
Champ	F1		Oui					0,85185			
Référence	F11		Oui							0,25	
Somme des Critères											
Critère	F111	Resp. Peda.	Non		A				0,5		
Preuve	1		Non		B		0				Pas de relations avec les lycées
Preuve	2		Oui		A		1				Très peu de visites
Critère	F112	Institution	Non		A				0		
Preuve	1	Institution	Non		A		0				Pas d'objectifs spécifiques

Notes calculées pour les références du domaine formation



Notes calculées pour les références du domaine Recherche



3- Le plan d'actions

- Le plan d'actions pour les segments formation et recherche a été élaboré sur la base de:
 - Projet de la stratégie de développement (document de 50 pages)
 - Les résultats des diagnostics effectués (SWOT et RNAQES)

Ce plan d'actions a été adopté afin d'assurer la cohérence souhaitée des missions et activités de notre université.

3.1- Recommandations globales selon les résultats de l'analyse SWOT

Différentes possibilités de l'exploitation des résultats de l'analyse SWOT

			Approche interne		
			Liste des forces	Liste des faiblesses	Examiner en quoi les forces permettent de maîtriser les faiblesses
			Comment maximiser les forces?	Comment minimiser les faiblesses?	
Approche externe	Liste des opportunités	Comment maximiser les opportunités?	Comment utiliser les forces pour tirer parti des opportunités ?	Comment corriger les faiblesses en tirant parti des opportunités	
	Liste des menaces	Comment minimiser les menaces?	Comment utiliser les forces pour réduire les menaces?	Comment minimiser les faiblesses et les menaces?	
		Examiner en quoi les opportunités permettent de minimiser les menaces			

3.1.1- Recommandations globales pour le volet Formation

Consolider les forces (Formation)

Encadrement pédagogique

- Réunir les conditions adéquates pour garantir l'évolution des enseignants dans leurs carrières (habilitation et professorat),
- Favoriser les soutenance des doctorants dans les délais (conditions matérielles, stages, meilleur suivi, ...)
- Organiser des formations en interne en relation avec l'ingénierie pédagogique (approche par compétence).
- Inciter les enseignants pour suivre la formation dispensée localement en télé-enseignement
- Organiser des séminaires en relation avec l'aspect pédagogique
- Redéployer les compétences vers les formations les moins loties en encadrement quand cela est possible.
- Prise en charge des jeunes enseignants sur les aspects ingénierie pédagogique.
- L'implication des doctorants dans les activités pédagogiques selon leurs statuts.

Offres de formation

- Encourager le montage d'offres de formation spécifiques (L, M, D)
- Mettre en place plus de formations à compétences multiples.

Moyens

- Mutualisation des moyens matériels (équipements) et infrastructures
- Meilleure prise en charge de l'entretien et de la maintenance.
- Privilégier les ressources documentaires numériques.

Contexte

- Privilégier les formations à caractère appliqué
- Valorisation des résultats de la recherche scientifique dans la formation et la pédagogie

Tirer profit des opportunités (Formation)

Environnement socio-économique dynamique

- Fructifier les différentes conventions cadres signées avec le secteur socio-économique
- Sensibiliser les différentes entités de l'université (facultés, départements, laboratoires de recherche) pour traduire ces conventions cadres en conventions spécifiques
- Mettre des formations à la carte au profit du secteur socio-économique
- Organiser des formations qualifiantes (formation continue)
- Encourager le travail collaboratif dans le cadre des projets de fin d'étude et des thèses de doctorat
- Encourager les prestations de services impliquant les étudiants.
- Valoriser l'intervention en entreprise dans le cursus de formation.
- Faire profiter les étudiants de la proximité du bassin industriel de l'Est

Encourager l'ouverture sur l'environnement socio-économique

- Exploiter l'enseignement à distance au profit du secteur socio-économique via TIC
- Avoir un système d'information fiable.
- Mettre en place une association des anciens diplômés de l'UFAS
- Mettre à profit les différents programmes de coopération et cadres organisationnels
- Impliquer les compétences du monde socio-économique dans la formation.
- Organiser des rencontres et visites entre enseignants/entreprises.

Exploiter la réglementation en vigueur

- Vulgariser et diffuser les :
 - Textes réglementaires sur la prestation de service (décret + arrêté)
 - Textes réglementaires sur la formation continue
 - Textes réglementaires sur la formation tout au long de la vie (passerelles vers le LMD et reprise des études) (arrêtés et décret)
- Loi d'orientation de la recherche scientifique
- Décret relatif aux services communs de l'université

Corriger les faiblesses (Formation)

Pédagogie

- Informatiser la gestion des activités pédagogiques. - Préciser et détailler les tâches des responsables pédagogiques (statut de l'enseignant) - Organiser des séminaires sur les nouvelles techniques de l'ingénierie pédagogique
- Former et accompagner les porteurs de projets d'offres de formation - Former les nouvelles recrues à la didactique, télé-enseignement, ingénierie pédagogique. - Réaliser en interne des audits et des évaluations formatives.
- Exploiter et rentabiliser le centre d'enseignement des langues. -Exploiter avec efficacité des TIC dans les enseignements.

Enseignants

- Valoriser les efforts et encourager les enseignants producteurs (ouvrages, polycopies, nouveaux TP,)
- Redéployer les compétences le long du cursus. - Encourager toute initiative pouvant conduire à l'amélioration de la formation
- Former les enseignants dirigeants aux méthodes modernes de gouvernance
- Former des enseignants sur les pratiques d'ingénierie pédagogique à même d'engendrer une culture de démarche qualité au niveau de chaque département. - Utiliser d'une manière rationnelle les ressources pédagogiques.
- Encourager la transversalité des enseignants par la mobilité et le travail entre disciplines.
- Identifier les compétences par un blog personnel de chaque enseignant chercheur au niveau du site web de l'UFAS1.

Etudiants

- Mieux préparer les lycéens à l'université (porte ouverte, visite dans les lycées,), - Organiser l'accueil, l'information et l'orientation des nouveaux étudiants pour faciliter leur intégration dans le milieu universitaire. - Mieux accompagner l'étudiant dans son cursus universitaire (tutorat, choix du projet professionnel), -Mettre en place un observatoire des anciens étudiants (suivi des diplômés). - Encourager l'activité associative par la création de club scientifique dans chaque département

Offres de formation

- Encourager la multidisciplinarité.
- Monter les offres de formation selon le bassin de l'emploi (nomenclature des métiers)
- Encourager toute offre de formation (licence, master et doctorat) à caractère professionnalisant
- Mutualiser des moyens et fédérer les compétences - Les formations doivent être en adéquation avec le projet de développement de l'université. - Se démarquer des offres de formations des universités limitrophes.

Organisation

- Etre plus stricte sur la réglementation en vigueur (respect du règlement intérieur des études)
- Optimiser l'usage des structures pédagogiques - Informatiser la gestion de la pédagogie
- Eclaircir les missions des enseignants responsables pédagogiques par rapport à celles des enseignants responsables administratifs.

Réduire les menaces (Formation)

Moyens

Rechercher de nouvelles sources de financement (formation à la carte, études, expertises, prestations de services,).

Proposer des formations courtes qualifiantes et certifiantes.

Contexte

Préparer l'accueil des nouveaux étudiants (bacheliers)

Tenir compte de l'environnement socio-économique d'une façon plus efficace

3.1.2- Recommandations globales pour le volet Recherche

Le même principe a été utilisé

- Recommandation pour consolider les forces
- Recommandations pour tirer profit des opportunités
- Recommandations pour corriger les faiblesses
- Recommandations pour réduire les danger

Consolider les forces (Recherche)

Moyens humains

Encourager l'ouverture de formations doctorales

Trouver les procédures pour pouvoir domicilier tous les chercheurs dans des entités de recherche

Fédérer les compétences pour encourager la multidisciplinarité

Animer scientifiquement l'université d'une façon plus intense et variée

Moyens Matériels

Encourager l'exploitation des ressources documentaires (supports papier) dédiées à la recherche

Rendre visible les équipements scientifiques disponibles

Mutualiser les équipements scientifiques

Exploitation rationnelle des structures dédiées à la recherche

Intégrer la politique de l'édition dans le projet de l'université.

Stratégie

Informier et sensibiliser les chercheurs à la vision stratégique de l'établissement (volet recherche)

Mieux orienter et coordonner l'ouverture des formations doctorales

Axes et thématiques de recherche

Encourager tout projet de recherche ou thèse de doctorat à caractère appliqué et à vocation industrielle

Favoriser la multidisciplinarité des activités de recherche (travail d'équipe)

.....

3.1- Recommandations globales selon les résultats de l'analyse RNAQES

3.1.1- pour le domaine formation (exemple)

Champs	Objectifs spécifiques	Activités à mettre en œuvre	Résultats attendus	Indicateurs de performances
La définition de l'offre de formation et son pilotage	Professionaliser les offres de formations (référentiel métiers)	Offrir des formations en adéquation avec l'environnement Mieux adapter les programmes Intégrer les stages dans le cursus 	L'employabilité est améliorée Des compétences sont acquises	Taux d'insertion professionnelle (quantifié) Satisfaction des employeurs (Taux)
;

Dans le document word (plan d'actions), une dizaine de pages rassemble les actions prioritaires pour les deux domaines formation (avec 7 champs) et recherche (avec 3 champs). Les actions prioritaires sont présentées selon le tableau ci-dessus.

Conclusion

L'adoption de cette planification stratégique doit conduire à des changements positifs. Elle ne peut résoudre les problèmes de l'heure du jour au lendemain mais préparera l'avenir.

Ce plan d'actions, a été conçu pour ancrer notre université dans son environnement socio-économique. Cet ancrage ne peut être concrétisé sans la réorientation des activités de formation et de recherche vers respectivement:

- Une formation plus professionnalisante (approche par compétences)
- Une recherche appliquée utile, en l'absence d'une recherche développement au niveau des entreprises.

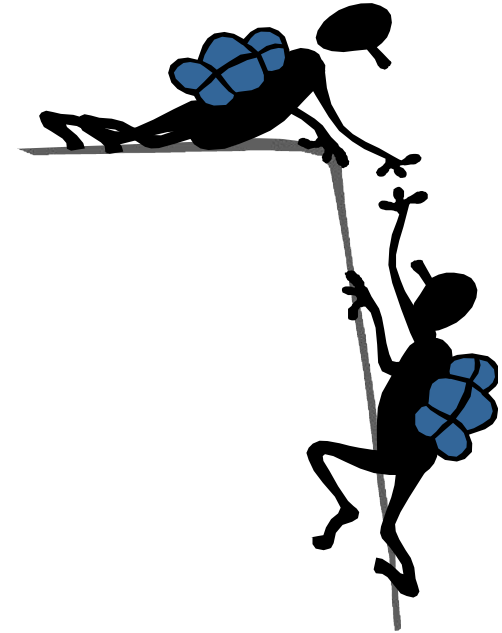
La qualité ? C'est l'affaire de tous !...



Tous ensemble



Avec les outils de la
démarche qualité



*Fédérer les compétences
Mutualiser les moyens*

Merci pour votre aimable attention