

Rapport annuel de performance de l'Université virtuelle du Sénégal

Année académique 2021



Table des matières

Editorial	3
INTRODUCTION	6
I. GENERALITES	7
I.1. Présentation de l'UVS	7
I.2. Gouvernance et organisation de l'UVS	8
I.3. Offre de formations	10
I.4. Effectif étudiants	11
1.4.1. Evolution des effectifs des étudiants	14
1.4.2. Répartition des effectifs des étudiants	15
I.5. Les outils de travail	17
II BILAN GENERAL DES ACTIVITES DE L'UVS	18
II.1. Ressources humaines	18
II.1.1. Personnel d'Enseignement et de Recherche (PER)	18
II.1.2. Le Personnel Administratif, Technique et de Service (PATS)	20
II.2. Les réalisations au niveau pédagogique	22
II.2.1. Efficacité interne	22
II.2.2. Efficacité externe	23
II.3. Les actions en matière d'Assurance qualité	24
II.4. Les réalisations en rapport avec la recherche et l'animation scientifique	25
II.4.1. La structuration de la recherche	25
II.4.2. Activité de recherche	25
II.4.3. Animation scientifique	27
II.5. Les réalisations liées au partenariat et au service à la communauté	27
II.5.1. Partenariat	28
II.5.2. Service à la communauté	30
II.6. Les actions en termes de communication	30
III L'EXECUTION DU BUDGET ET LA MOBILISATION DES RESSOURCES PROPRES	31
III.1. L'exécution du budget	31
III.2. La mobilisation des ressources propres	33
IV ANALYSE DES OBJECTIFS DU PLAN STRATEGIQUE DE L'UVS	34
IV.1. Engagement des projets du plan stratégique de l'UVS	34
IV.2. Indicateurs de performance du plan stratégique de l'UVS	35
V LES CONTRAINTES ET LES DEFIS	37
V.1. Les contraintes	37
V.2. Les défis	38
LEXIQUE	39
DOCUMENTATION	40
TABLE DES ILLUSTRATIONS	41



Pr Moussa LO

Coordonnateur

Editorial

Les actions de notre université, menées tout au long de l'année 2021 sont dans la continuité de ses orientations de développement prioritaires et portent au loin les ambitions de son Plan stratégique Horizon 2022.

Ce dernier exercice consacre de nouveau son dynamisme, à travers une année particulièrement riche et porteuse, malgré les lendemains fébriles d'un monde encore convalescent de la pandémie de la Covid-19.

Ce rapport témoigne de cet allant et met en lumière l'engagement, la motivation, l'ingéniosité et l'exigence professionnelle de l'ensemble des acteurs qui œuvrent chaque jour pour l'institution tout en menant des projets éminemment ancrés dans les enjeux auxquels ils s'inscrivent. Aussi, exprime-t-il la volonté de l'établissement d'améliorer la performance de tous ses étudiants, quelle que soit la diversité de leurs parcours.

Alors même que leurs effectifs connaissent toujours une forte croissance, notamment grâce à l'accueil de plus de vingt-deux mille (22 000) nouveaux entrants, représentant l'absorption de 30,5% des bacheliers du Sénégal, l'UUVS enregistre parallèlement une communauté toujours plus importante d'étudiants inscrits dans ses programmes de master et sa première cohorte de doctorants.

Cette évolution montre son ambition d'être aussi une université de recherche, particulièrement attractive pour les étudiants de deuxième et de troisième cycle, qui aspirent à aller plus loin dans leur cursus académique.

En 2021, ces derniers ont été accompagnés par la prise de service de dix-sept (17) enseignants-chercheurs qui sont venus renforcer leur encadrement aux côtés des deux cents vingt (220) enseignants associés et trois cent deux (302) tuteurs recrutés dans le cadre des nouvelles dispositions contractuelles, répondant ainsi aux enjeux en matière d'amélioration de la qualité des cours, de la recherche et de l'expertise.

En adoptant une politique volontariste de renforcement de l'excellence de ses apprentissages, notre institution a ainsi obtenu l'accréditation de ses programmes de formation en Mathématiques appliquées et Informatique (MAI), Sciences économiques et de Gestion (SEG), Sciences juridiques (SJ) et Sciences politiques (SP) permettant de mettre en œuvre l'esprit de la qualité aux activités pédagogiques et de recherche.

En accompagnant les projets professionnels et l'entrepreneuriat, l'UVS a également anticipé la réflexion pour la consolidation d'un itinéraire favorable à l'insertion de ses étudiants avec près de trois mille quatre-vingt-quinze (3095) d'entre eux qui ont bénéficié d'une expérience professionnelle au cours de l'année 2021.

Sur ce registre de l'encadrement, je renouvelle mes chaleureuses félicitations à nos enseignants-chercheurs qui ont été admis à la 43^{ème} session des Comités consultatifs interafricains (CCI) du Conseil africain et malgache pour l'Enseignement supérieur (CAMES) 2021, avec un taux de succès de 83,33%.

Ce résultat confirme la culture de la réussite au sein de l'UVS et montre sa capacité à proposer à ses enseignants-chercheurs un environnement de travail optimal.

Le renforcement de l'ancrage territorial et le rayonnement international de l'établissement constituent aussi un objectif liminaire de notre institution.

En effet, avec la réception de trois (3) nouveaux Espaces numériques ouverts (ENO) définitifs à Ndioum, Louga et Podor et l'ouverture d'un ENO provisoire à Linguère qui portent dorénavant à dix-sept (17) leur nombre sur tout le territoire sénégalais, ainsi que la pose de la première pierre d'un ENO de seconde génération, celui de Bokidiawe par son Excellence, Monsieur Macky SALL, Président de la République du Sénégal, notre université accentue ses liens avec les acteurs socio-économiques du territoire.

A l'échelle internationale, nous notons la participation toujours très active de notre institution aux grands rendez-vous scientifiques de l'enseignement supérieur et du numérique tels que le webinaire de lancement du projet de recherche « Usages de l'intelligence artificielle (IA) dans la lutte contre la COVID-19 » et au colloque international sur l'Enseignement à distance dans les universités en temps de Covid-19. Nos progrès académiques et l'excellence de notre corps professoral participent pleinement à la constitution d'un réseau qui dépasse les frontières de notre pays.

J'exprime également tous mes encouragements à l'équipe de FORCE-N, programme de Formations ouvertes pour le Renforcement de Compétences et l'Entrepreneuriat dans le Numérique, soutenu par la Fondation Mastercard, qui ambitionne de développer l'emploi et la culture numérique au sein des jeunes du Sénégal.

Toutes ces réalisations marquantes qui ont jalonné l'année 2021 s'entendent, tant du point de vue des étudiants que de l'institution.

Elles impliquent une nécessaire adaptation aux caractéristiques des différents publics et sont le fruit du travail et de l'abnégation d'une communauté toute entière motivée à faire briller l'UVS.

Je vous souhaite bonne lecture de notre rapport de performance 2021.

Pr Moussa LO

Coordonnateur de l'Université virtuelle du Sénégal



INTRODUCTION

Le Rapport annuel de performance (RAP) est élaboré en fin de gestion pour rendre compte d'une part, de la mise en œuvre des activités inscrites dans le Plan de travail annuel budgétisé (PTBA) établi par l'Université virtuelle du Sénégal (UVS) et d'autre part du niveau d'atteinte des objectifs fixés dans le plan stratégique en cours de l'institution.

Le RAP dresse ainsi le bilan des activités conduites au cours de l'année 2021 et de l'utilisation des crédits mis à disposition. Il présente et analyse les résultats, en matière de performance, sur la base du suivi des indicateurs figurant dans le plan stratégique 2018 - 2022 et renseigne ainsi sur les écarts relevés entre les prévisions et les réalisations.

Le rapport constitue donc un instrument clef pour apprécier globalement la qualité de l'action de l'institution, destiné au conseil d'administration de l'UVS et également au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et aux partenaires publics et privés.

Le document est structuré en cinq parties :

- I. Généralités
- II. Bilan des réalisations
- III. Exécution du budget et mobilisation des ressources
- IV. Analyse des objectifs du plan stratégique
- V. Contraintes, défis et recommandations



I. GENERALITES

Cette section rappelle le dispositif de gouvernance et de gestion de l'université ainsi que les évolutions notées depuis le précédent exercice sur son offre de formation renforcée par la mise en place d'une école doctorale, l'effectif de sa population étudiante et les outils de travail mis à leur disposition.

I.1. Présentation de l'UVS

Le décret n° 2013-1294 du 23 septembre 2013 crée et fixe les règles d'organisation de l'Université virtuelle du Sénégal (UVS) à la suite du Conseil présidentiel sur les recommandations de la Concertation nationale sur l'Avenir de l'Enseignement supérieur au Sénégal (CNAES).

A travers sa mise en place, considérée comme un véritable pari sur l'avenir, l'Etat du Sénégal ambitionnait de révolutionner le système de l'enseignement supérieur et de la Recherche en mettant les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) au cœur de son développement afin de démocratiser l'accès à une formation de qualité.

Première université publique de l'Afrique de l'Ouest à caractère numérique, l'UVS se positionne également comme la seule institution universitaire publique du Sénégal qui propose une offre de formation exclusivement à distance (FOAD).

En termes d'effectif, elle reste la deuxième université publique sénégalaise avec près de trente-six mille cinq cent soixante (36.560) étudiants.

Rendre les savoirs accessibles à tous et être source d'innovation pour un développement durable, telle est la vision de l'UVS définie dans son plan stratégique de développement élaboré en 2018 couvrant une période de 5 ans. Sept valeurs matérialisent cette vision, à savoir :

- **ouverture** : témoigne de la volonté de l'UVS de mettre en œuvre ses moyens, sa technologie et ses talents au service d'un accès ouvert à la collaboration ;
- **Innovation** : une aspiration à un avenir meilleur qui s'appuie sur le soutien d'idées créatives et brillantes capables de transformer les méthodes et générer de la valeur pour tous ;
- **Partage** : fondement de principe de collaboration et de valorisation des partages constructifs avec tous les acteurs de la formation et de la recherche ;
- **Equité** : gage de la mission paritaire et inclusive, une culture soutenue par un service de qualité pour tous ;
- **Proximité** : la détermination à renforcer une approche collaborative et proche du public et des partenaires ;
- **Agilité** : la contribution par le savoir-faire et l'art de repenser les limites de manière souple et concertée ;
- **Engagement** : le respect intuitif pour le service au public intègre une forte détermination à la réussite de sa mission.

Ces valeurs sont incarnées par l'ensemble de son personnel administratif comme enseignant et aussi par toute la communauté estudiantine.

I.2. Gouvernance et organisation de l'UVS

Le modèle de gouvernance de l'institution repose, respectivement, sur deux organes exécutifs et un organe délibérant qui sont :

- le Conseil d'administration ;
- le Conseil académique ;
- le Coordonnateur ;

Rappelons que ce dernier assure la direction et la gestion de l'UVS. Il veille à ce que l'Université mène ses activités académiques, de recherche et de service à la communauté dans un cadre propice et prenne les mesures appropriées à cet effet.

Pour ce faire, il s'appuie sur un dispositif de gestion structuré autour de : huit (08) directions :

- Direction des Études, de la Recherche et de l'Innovation (DERI) ;
- Direction de la Formation et de l'Ingénierie pédagogique (DFIP) ;
- Direction des Infrastructures et des Systèmes d'Information (DISI) ;
- Direction du Développement et de la Coopération (DDC) ;
- Direction des Espaces numériques ouverts (DENO) ;
- Direction des Affaires administratives et financières (DAAF) ;
- Direction de la Communication et du Marketing (DCM) ;
- Direction de l'Alignement, de la Planification stratégique et des Projets (DAPSP).

trois (03) pôles de formation à savoir :

- Pôle Sciences, Technologies et Numérique (STN) ;
- Pôle Lettres, Sciences humaines et de l'Éducation (LSHE) ;
- Pôle Sciences économiques, juridiques et de l'Administration (SEJA).

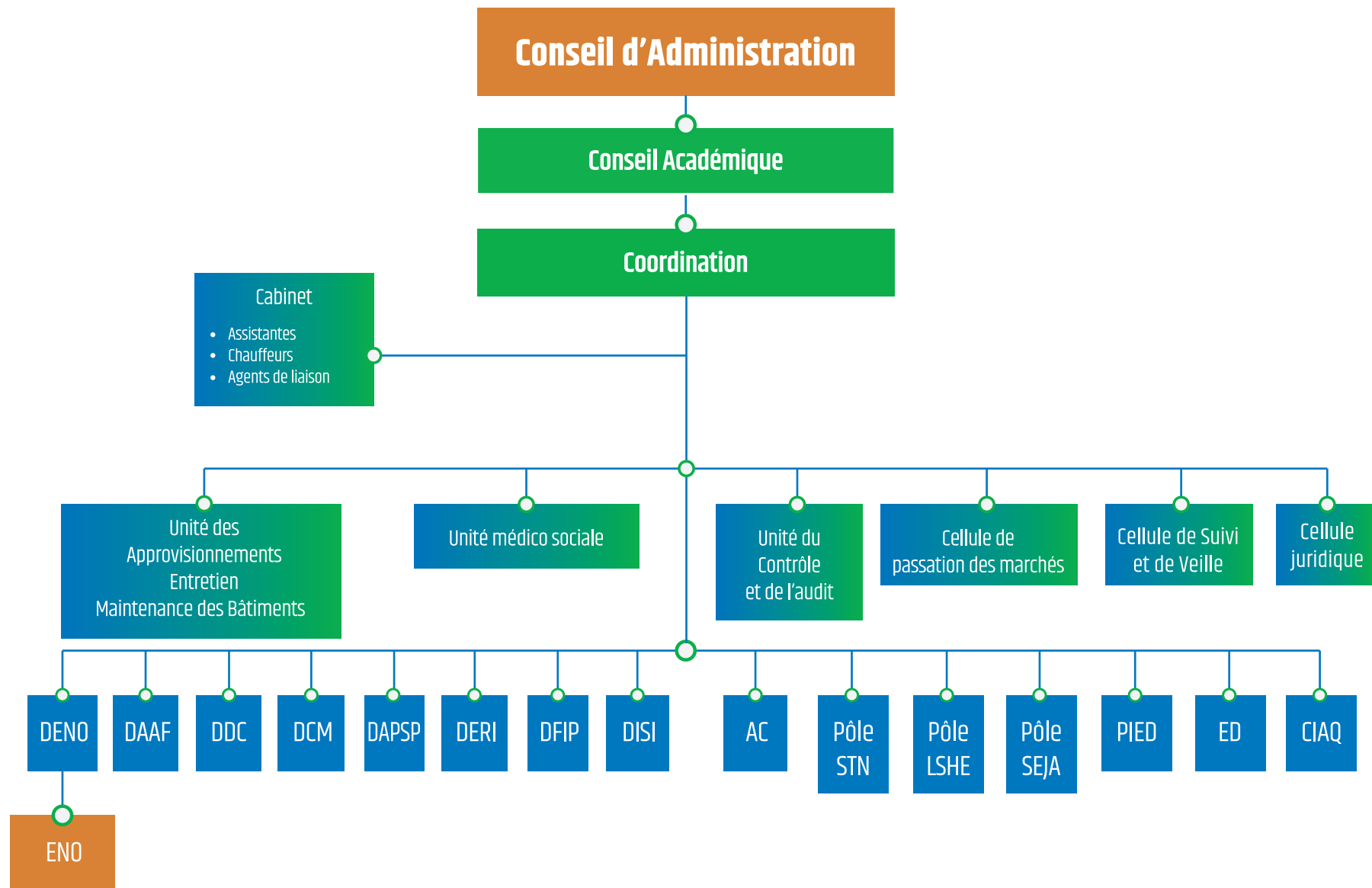
un (01) Pôle d'Innovation et d'expertise pour le Développement (PIED),
quatre (04) cellules :

- Cellule interne d'Assurance Qualité (CIAQ) ;
- Cellule de Passation des Marchés (CPM) ;
- Cellule de Suivi et de Veille (CSV) ;
- Cellule juridique et du contentieux (CJC) .

trois (03) unités :

- Unité de Contrôle et d'Audit (UCA) ;
- Unité d'Approvisionnements, d'Entretien et de Maintenance des Bâtiments (UAEMB) ;
- Unité médico-sociale (UMS).

ORGANIGRAMME INSTITUTIONNEL



I.3. Offre de formations¹

Compte tenu de l'importance accordée à la recherche, l'UVS a créé en 2021 trois formations doctorales et a sélectionné, par appel à candidature, trente-deux (32) doctorants. L'offre de formations ainsi étoffée se présente comme suit :

- Quarante-huit (48) programmes de formations ;
 - Dix-neuf (19) licences avec vingt-huit (28) parcours ;
 - Vingt-cinq (25) masters ;
 - Trois (03) formations doctorales ;
 - Une (01) formation ouverte aux non-bacheliers (capacité en droit).

- 03 Pôles

PÔLE STN (Sciences, Technologies et Numérique)	
CYCLES	FORMATIONS
LICENCE	Modélisation mathématique, analyse et simulation numérique
	Mathématiques Appliquées et Informatique (MAI)
	• Parcours Mathématiques
	• Parcours Réseaux
	• Parcours Génie logiciel
	Développement d'applications (web, mobile, gaming)
	• Parcours web & mobile
	• Parcours gaming
	Multimédia, Internet et Communication (MIC)
	Arts graphiques et numériques
	Communication digitale
	Cybersécurité
	Robotique
Génétique moléculaire et bio-informatique	
MASTER	Multimédia & Communication digitale
	Modélisation et calcul scientifique
	Ingénierie Logicielle
	Systèmes, Réseaux et Infrastructures virtuelles
	Intelligence artificielle
	Big Data Analytics
	Calcul scientifique
	Robotique
	Calcul scientifique
	Cybersécurité
	Modélisation mathématique, analyse et simulation numérique

¹ Consulter le site uvs.sn, pour découvrir l'ensemble des formations de l'UVS avec les maquettes de chaque formation.

PÔLE SEJA (Sciences économiques, juridiques et de l'Administration)

CYCLES	FORMATIONS
LICENCE	Sciences économiques et de Gestion (SEG)
	• Parcours Finance-Comptabilité
	• Parcours Banque-Microfinance-Assurance
	• Parcours Management des petites et moyennes organisations
	• Parcours Économie appliquée
	Administration Économique et Sociale (AES)
	• Parcours Administration et gestion territoriale
	• Parcours Gestion des Ressources humaines
	Science Politique
	Sciences Juridiques
	• Parcours Droit Public
	• Parcours Droit Privé
	Droit et Informatique - Legal Tech
	Génétique moléculaire et bio-informatique
MASTER	Finance-Comptabilité
	Audit et Contrôle de Gestion
	Économie de l'environnement et développement durable
	Management stratégique et conseil en gestion des ressources humaines
	Management des collectivités territoriales et développement local
	Droit Privé
	Droit Public – Droit International Public
	Droit Public – Administration Publique
	Science Politique - Paix, Sécurité et Développement
	Science Politique - Politique et management publics
Capacité	Capacité en droit

POLE LSHE (Lettres, Sciences humaines et de l'Éducation)	
CYCLES	FORMATIONS
LICENCE	Sociologie
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Sociologie, Religion et Institutions de socialisation
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Sociologie des activités professionnelles et sportives
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Sociologie économique, dynamiques territoriales et communication
	Anglais
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Littératures et civilisations du monde anglophone
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Linguistique-Grammaire
MASTER	Sciences de l'éducation
	Sociologie - Dynamiques et institutions socioprofessionnelles
	Sociologie - Religion, Société et Culture
	<ul style="list-style-type: none"> • Anglais
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Littératures et civilisations du monde anglophone
	Parcours Linguistique-Grammaire
DOCTORAT	Sciences de l'éducation - Technologies Éducatives
	Sciences, Technologies et Numérique ;
	Sciences économiques, juridiques, politiques et de l'Administration ;
	Lettres, Sciences humaines et Sciences de l'éducation.

Tableau 1 : Offre de formation

Source : uvs.sn

I.4. Effectif étudiants²

L'UVS demeure la deuxième université sénégalaise en termes d'effectif. Elle compte trente-six mille cinq cent soixante (36.560) étudiants au courant de l'année académique 2020-2021 contre quarante-cinq mille trois cent cinquante-trois (45 353) courant 2019-2020 ; soit 19,4% en moins. Cette baisse (8 793) est due essentiellement à la sortie de la 3ème et de la 4ème promotion.

1.4.1. Evolution des effectifs des étudiants

	Promotion 1 (2013-2014)	Promotion 2 (2014-2015)	Promotion 3 (2015-2016)	Promotion 4 (2016-2017)	Promotion 5 (2017-2018)	Promotion 6 (2018-2019)	Promotion 7 (2019-2020)	Promotion 8 (2020-2021)
Effectifs Orientés	3 487	6 052	6 276	6 331	9 298	9 506	11 701	22 060
Effectifs Inscrits	2 090	4 713	5 218	5 189	8 026	8 144	10 025	19 959
Taux d'inscription	59,9%	77,9%	83,1%	82,0%	86,3%	85,7%	85,7%	90,4%

Tableau 2 Evolution des promotions

L'UVS a reçu, au courant de l'année 2021, vingt-deux mille soixante (22 060) nouveaux entrants, soit environ 30,51% de la population des bacheliers de l'année 2020 (nombre de bacheliers en 2020 : 72.295). A titre comparatif avec l'année de création de l'UVS, trois mille quatre cent quatre-vingt-sept (3487)(5%) bacheliers y ont été orientés en 2013-2014 (nombre de bacheliers en 2013-2014 : 66.250).

En outre, 90,4% des bacheliers orientés sont valablement inscrits en 2021 contre 85,7% en 2020 ; soit une augmentation du taux d'inscription de 4,7%.

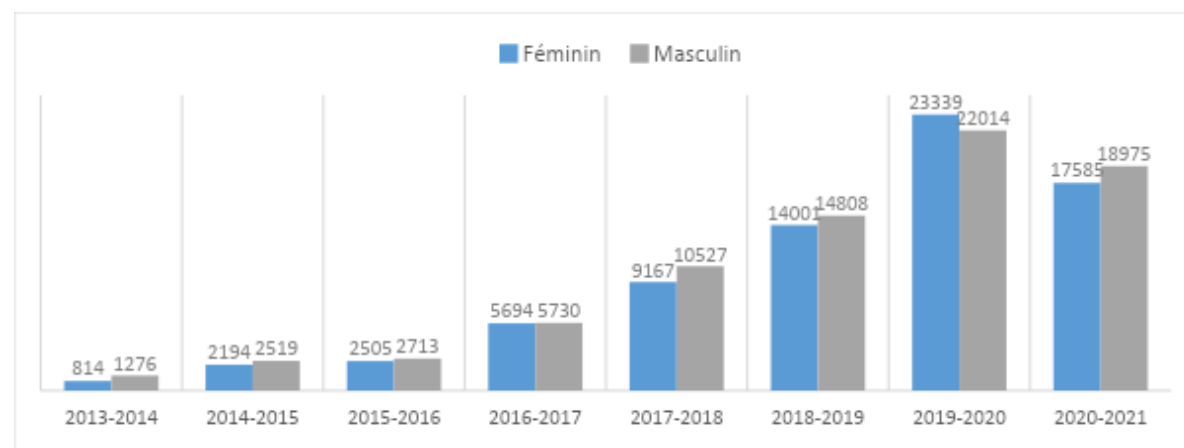


Figure 1 Evolution des étudiants par genre

Globalement, on peut relever la croissance effrénée des effectifs des étudiants (19 694 en 2018 et 36 560 en 2021 pour un objectif fixé à 50 000 en 2022; soit un taux d'accroissement de **85,6%**). Ce qui constitue un défi pour l'avenir de l'UVS aussi bien du point de vue de la gestion administrative que de la maîtrise de l'organisation pédagogique.

Par ailleurs, un renversement de tendance se confirme au niveau de la part des hommes qui représente actuellement 52% des effectifs en 2021 contre 49% en 2020.

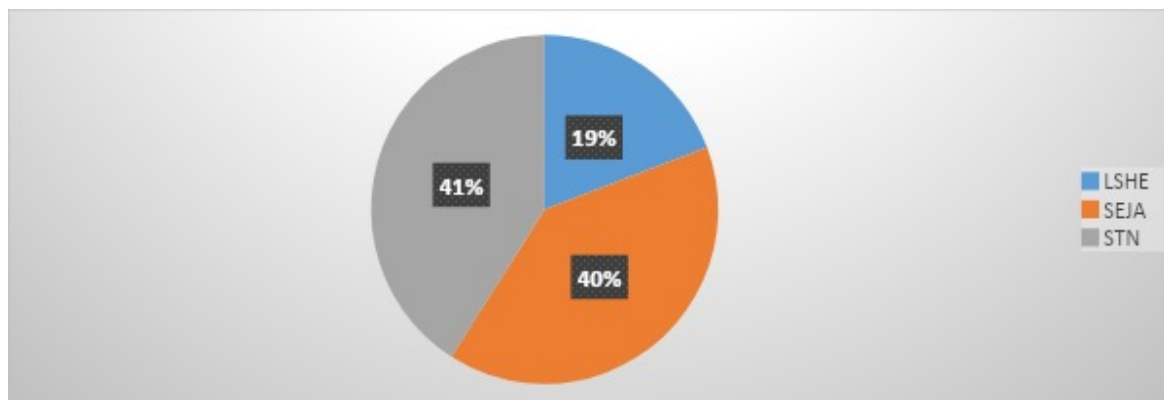


Figure 2 Evolution des étudiants par pôle de formation

Le pôle de formation STN regroupe le plus d'étudiants avec un taux de 41%, suivi des pôles SEJA avec un taux 40% et LSHE avec 19% des effectifs des étudiants.

1.4.2. Répartition des effectifs des étudiants

L'effectif des étudiants est réparti entre dix-huit mille neuf cent cinquante-sept (**18 957**) (**52%**) hommes et dix-sept mille cinq cent quatre-vingt-cinq (**17 585**) (**48%**) de femmes.

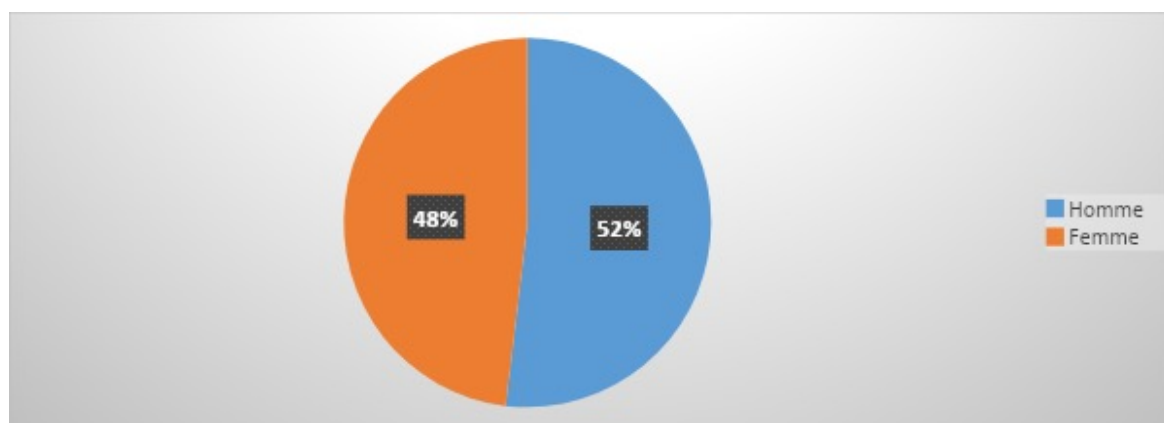


Figure 3 Répartition des étudiants par genre

A titre comparatif, du point de vue du poids des femmes dans les universités publiques, la moyenne nationale s'élève à 38%. Au sein des autres universités publiques, cette part est la suivante : UCAD (35,2%), UADB (33,5%), UASZ (28,4%), UGB (29,3%), UT (32%).

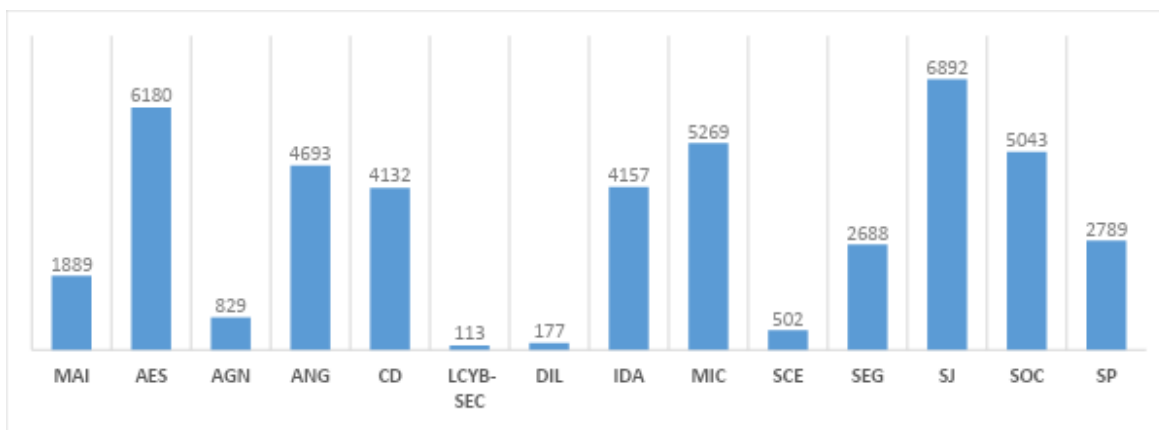


Figure 4 Répartition des étudiants par filière de formation

Par ailleurs, on peut observer que **47% (17 068)** des étudiants de l'UVS sont inscrits dans des filières STEM.

Au niveau de la localisation géographique des étudiants, nous remarquons que l'Espace numérique ouvert (ENO) de Guédiawaye polarise beaucoup plus d'étudiants avec 19% des effectifs. Il est suivi de Dakar (15%), Keur Massar (12%), Thiès (11%), Mbour (9%), Kaolack (6%) et Saint Louis (6%).

Les ENO de Podor (2%), Sébikotane (2%), Bignona (3%), Diourbel (3%), Kolda (3%) et Pikine (3%) reçoivent le moins d'étudiants.

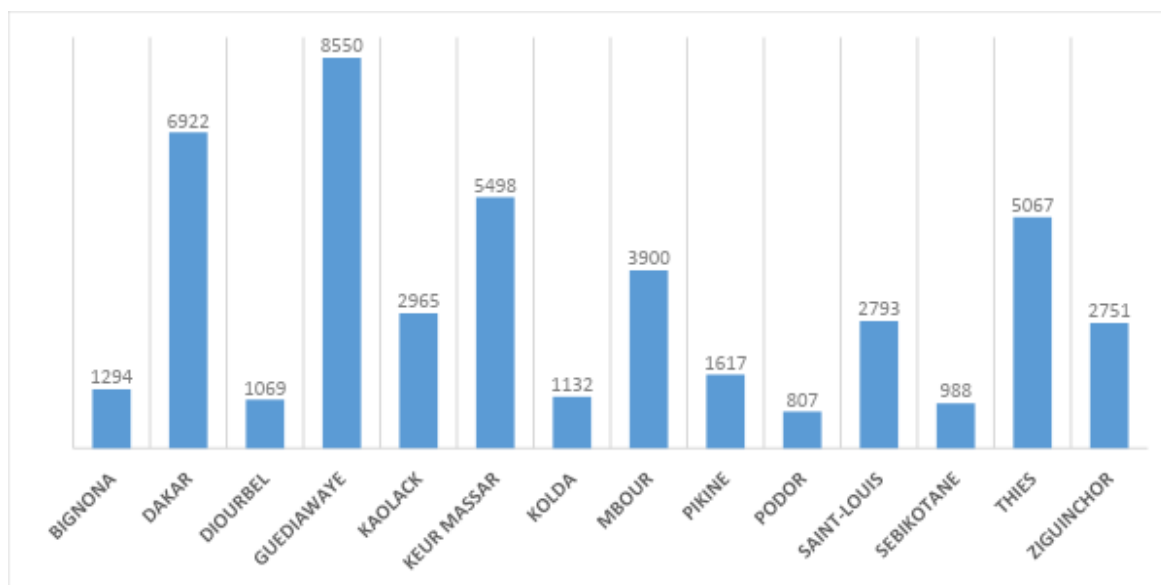


Figure 5 Répartition des étudiants par localisation géographique

I.5. Les outils de travail ³

Le renforcement de l'équipement du personnel fait partie des priorités du Plan d'Équipements et de Maintien des Actifs (PEMA). Ainsi depuis 2018, la Direction de l'Informatique des Infrastructures et des Systèmes d'information (DISI) de l'UVS assure la gestion du parc des ordinateurs afin d'améliorer les conditions de travail du personnel. Une politique d'attribution a été mise en place à l'époque en fonction des responsabilités des agents et a porté sur trois (3) types d'ordinateurs : portables professionnels standards, fixes standards, professionnels haut de gamme. En 2020, avec un contexte marqué par la pandémie de COVID-19, l'UVS a adapté sa stratégie d'attribution d'ordinateurs au personnel et s'est engagée dans une dynamique de doter l'ensemble de son personnel d'ordinateurs portables, afin de faciliter le télétravail institué dans le plan de continuité de service mis en place à cet effet. Avec cette nouvelle donne, le stock ainsi que les prévisions inscrites dans les marchés de 2020 et exécutés en 2021 se trouvent limités pour satisfaire les besoins de tout le personnel. Un gap de dix-huit (18) ordinateurs portables a été noté. Ce qui constitue 9% du personnel en service à l'UVS.

³ Les données utilisées dans cette partie sont tirées dans le rapport final de la distribution des outils de travail et le rapport annuel du programme un étudiant un ordinateur pour l'édition 2021.



II. BILAN GENERAL DES ACTIVITES DE L'UVS

Cette partie aborde le bilan social ainsi que les différentes activités réalisées au cours de l'année 2021. Elle est structurée autour de cinq sous parties. Une première présente l'état des ressources humaines, suivie d'une synthèse des activités relatives à la formation et à l'assurance qualité. Les réalisations en rapport avec la recherche et l'animation scientifique sont ensuite décrites, pour finir avec celles effectuées dans le cadre du service à la communauté.

II.1. Ressources humaines⁴

La communauté universitaire de l'UVS est composée de trois (03) catégories sociales : le Personnel d'Enseignement et de Recherche (PER), le Personnel administratif, technique et de Services (PATS) et les étudiants.

II.1.1. Personnel d'Enseignement et de Recherche (PER)

En 2021, l'UVS compte dans son effectif trente-neuf (39) PER permanents tous grades confondus, dont dix-sept (17) nouvellement recrutés en 2021 et sept (7) titularisés.

II.1.1.1. Répartition des PER par sexe

Le personnel d'Enseignement et de Recherche de l'UVS est ainsi réparti sur trois (03) Pôles de formation :

- Dix-sept (17) au sein du pôle STN ;
- Douze (12) au Pôle SEJA ;
- Dix (10) au Pôle LSHE.

⁴ Les informations communiquées dans cette partie sont tirées du Bilan social 2021.

PER			
Pôle	Féminin	Masculin	Total
SEJA	2	10	12
STN	3	14	17
LSHE	3	7	10
Total	8	31	39

Tableau 3 Répartition des PER par pôle de formation et par genre

La **part des femmes (21%)** au niveau des enseignants-chercheurs demeure faible même si on note une amélioration comparée à 2020, où elles ne représentaient que 12%.

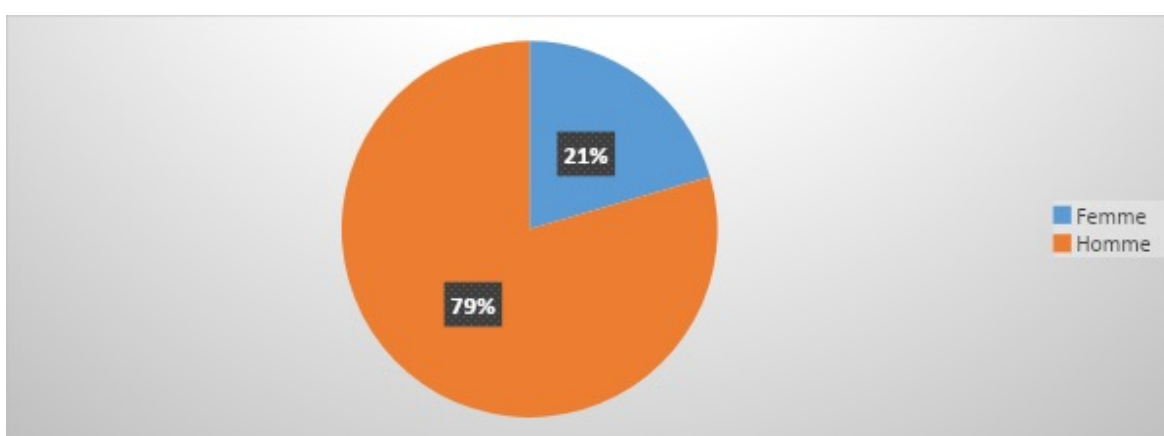


Figure 6 Répartition des PER par genre

II.1.1.2. Répartition des PER par grade

Le personnel d'enseignement et de recherche est composé de plusieurs grades comme l'indique le tableau ci-dessous.

GRADE	EFFECTIF
Professeur titulaire	03
Professeur assimilé	03
Maître de conférences titulaire	08
Maître de conférences Assimilé	18
Assistant titulaire	06
Assistant Stagiaire	01
Total	39

Tableau 4 Répartition des PER par grade

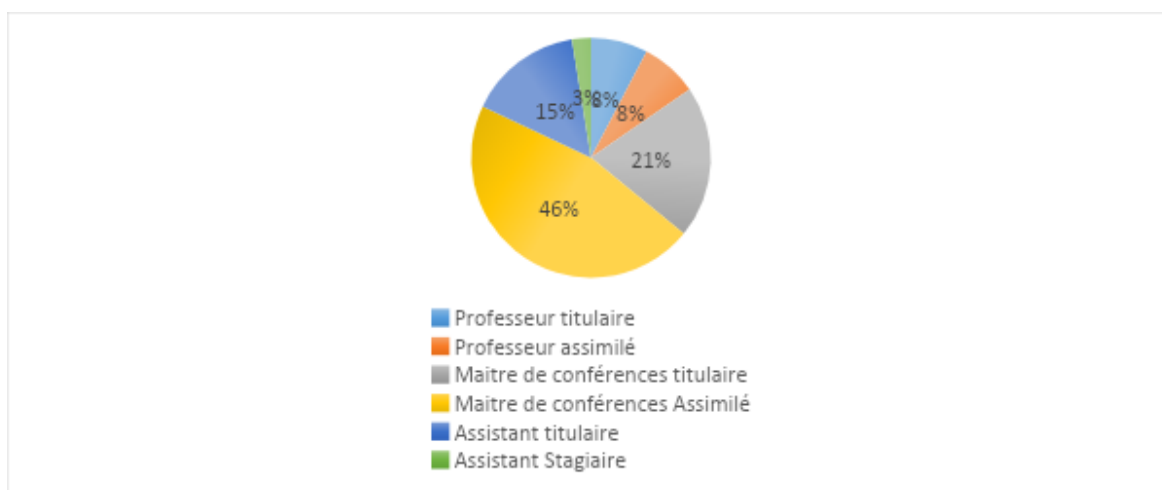


Figure 7: répartition des PER par grade

Dans le corps du PER, les maîtres de conférences constituent le grade le plus représentatif. En effet, 46% du corps enseignant et de recherche de l'UVS sont des maîtres de conférences titulaires loin devant les maîtres de conférences assimilés avec 21%. Les assistants titulaires suivent avec 15%. Les professeurs assimilés et titulaires, au sommet de la hiérarchie, représentent 16%. Les assistants stagiaires, au bas de la hiérarchie, sont moins représentatifs avec 3%.

Il faut noter que chaque enseignant permanent de l'UVS occupe une fonction administrative : Directeur, Chef de division, Responsable de Pôle, Responsable de formation ou cellule pédagogique.

II.1.1.3. Le PER vacataire

Au-delà du personnel enseignant et de recherche permanent, l'UVS dispose d'un PER vacataire, composé d'enseignants associés et de tuteurs. En 2021, l'UVS comptait deux cent vingt (220) PER associés et trois cent quatre-vingt (380) tuteurs. Cet effectif est relativement plus important que celui des enseignants permanents, ce qui s'explique par son modèle d'accompagnement pédagogique qui repose essentiellement sur les tuteurs et les enseignants associés.

Concernant le tutorat, l'UVS a initié plusieurs réformes, et tenté plusieurs innovations. C'est ainsi qu'il a été mis en place, depuis janvier 2019, un corps de tuteurs contractuels permanent, détenteurs d'une charge statutaire annuelle dont les rémunérations sont mensualisées. Au total, trois cent deux (302) tuteurs contractuels ont été recrutés en 2021.

Il est à noter que la réforme du tutorat instaurant un corps de tuteurs contractuels permanents a fait l'objet d'une évaluation de la gestion 2020 au cours de l'exercice 2021.

II.1.2. Le Personnel administratif, technique et de Service (PATS)

On peut noter une nette évolution de cette catégorie de personnel de l'université.

II.1.2.1. Effectif des PATS

En 2021, l'effectif des PATS de l'UVS s'élève à deux cent soixante-sept (267) agents contre cent quatre-vingt-dix-neuf (199) en 2020, toutes catégories confondues. Ce personnel regroupe beaucoup plus d'hommes (65% en 2021 contre 70,8% en 2020) que de femmes (35% en 2021 contre 29,2% en 2020). Ce qui dénote d'une bonne progression du recrutement des femmes au sein de l'UVS (20%).

PER		
Homme	Femme	Total
174	93	267

Tableau 5 Répartition des PATS par genre

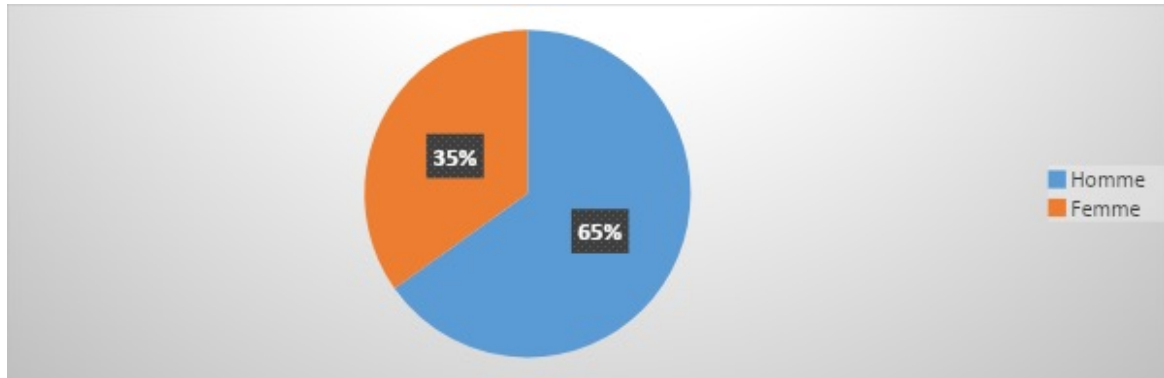


Figure 8 Répartition des PATS par genre

II.1.2.2. Evolution de l'effectif des PATS

Au courant de l'année 2021, l'UVS a recruté quatre-vingt-sept (87) PATS contre dix-sept (17) en 2020, dont soixante-six (66) femmes contre six (06) en 2020 et cinquante et un (51) hommes contre quinze (15) en 2020, affectés dans les structures distinctes.

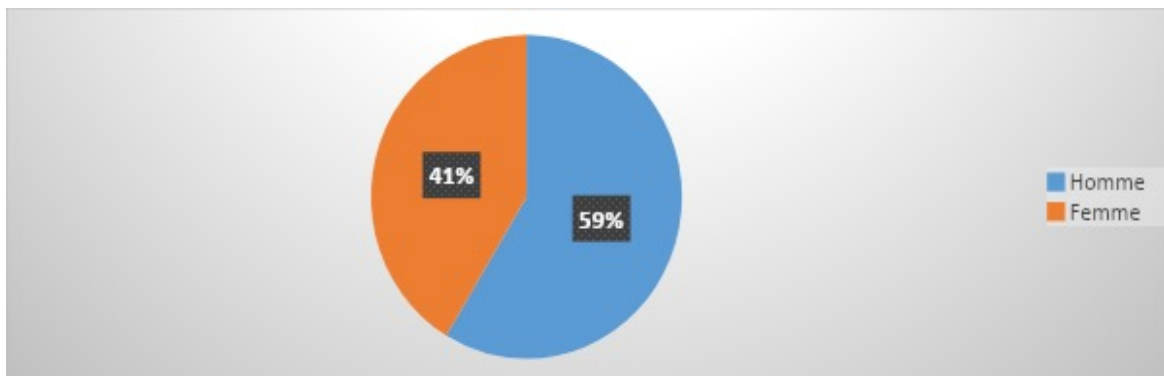


Figure 9 Répartition des PATS recruté en 2021 par genre

L'institution a titularisé trente-neuf (39) PATS contre trente et un (31) en 2020. Vingt-trois (23) (contre 19 en 2020) sont des hommes et seize (16) (contre 12 en 2020) sont des femmes.

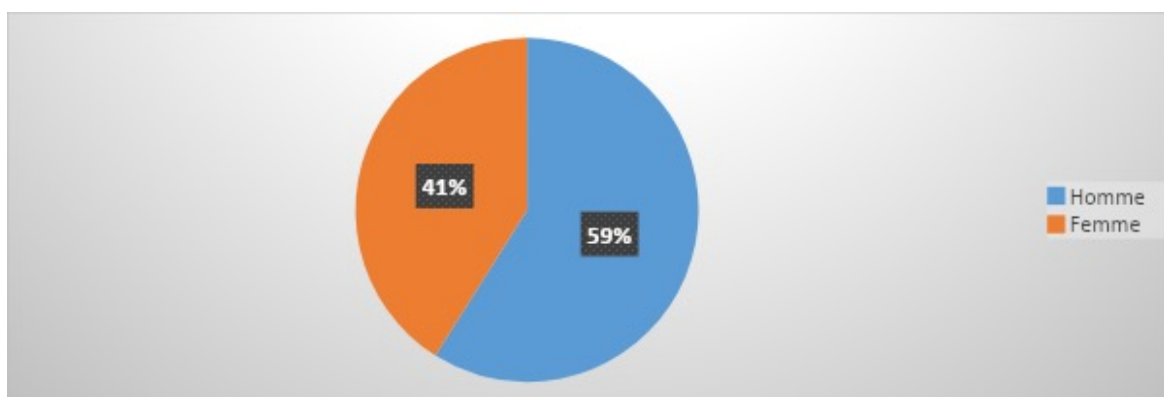


Figure 10 Répartition des PATS titularisés en 2021 par genre

Toujours au cours de l'année 2021, l'UVS a enregistré le départ de quatre (04) PATS (contre 2 en 2020), dont deux (02) hommes et deux (02) femmes, issus de structures distinctes.

En 2021, cent vingt-sept (127) stagiaires ont été employés contre soixante-dix-sept (77) en 2020 dont soixante-dix-huit (78) hommes (contre 48 en 2020) et quarante-neuf (49) femmes (contre 29 en 2020) dans des structures différentes.

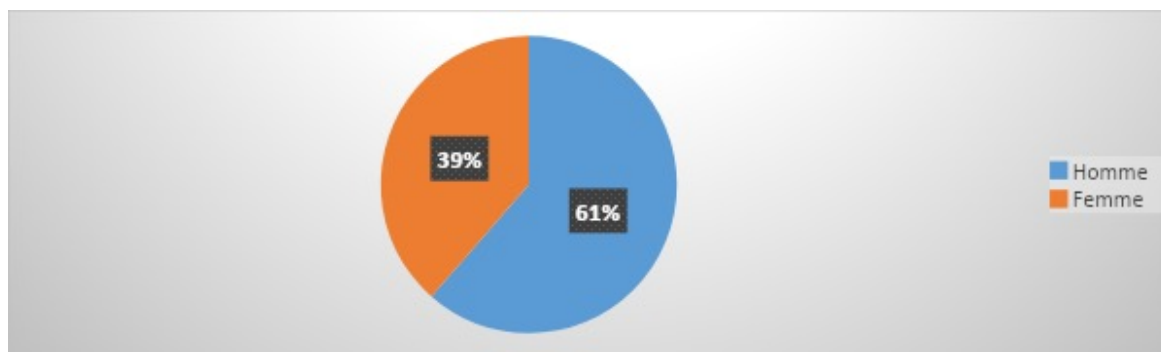


Figure 11 Répartition des stagiaires par genre

II.2. Les réalisations au niveau pédagogique⁵

Malgré la pandémie COVID-19, l'UVS a maintenu ses activités pédagogiques aussi bien pour la formation initiale que pour la formation continue.

Le service est resté effectif avec une présence physique minimale et encadré au niveau des Espaces numériques ouverts grâce notamment au système de prise de rendez-vous en ligne à travers une plateforme dédiée.

La continuité du service a globalement été possible avec le déploiement de plateformes de formation et de télétravail par les équipes de la DISI.

II.2.1. Efficacité interne

Elle résulte de la comparaison des comportements observables (résultats du processus d'enseignement-apprentissage) d'un formé ou d'un groupe de formés aux objectifs d'apprentissage correspondants. Cependant, l'efficacité interne est exprimée ici par les taux de rétention, les taux de réussite à des examens, les taux de diplomation.

- **Taux de rétention** : Il concerne spécifiquement les étudiants de première année qui poursuivent leurs études à l'UVS pendant leur deuxième année d'université.

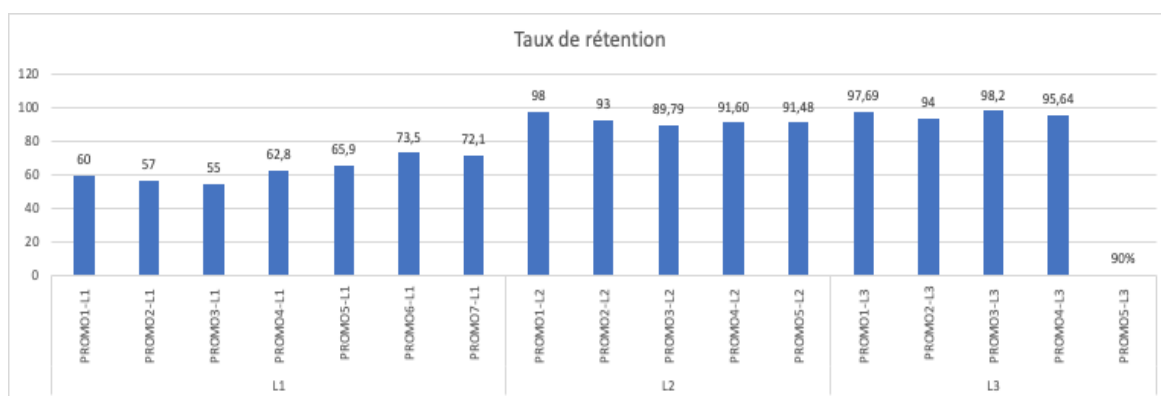


Figure 12 Taux de rétention par promotion

⁵ Les informations de cette partie sont fournies par les services de la scolarité de l'UVS par le billet d'une maquette

On peut relever un taux de rétention positif compris entre 91,48% et 98% pour la licence 2, la licence 3 et le master. Ce taux se situe en revanche entre 60% et 72,1% pour la licence 1. Ce fléchissement peut s'expliquer par la nouveauté du modèle pédagogique (enseignement en ligne) pour les bacheliers primo orientés.

- **Taux de réussite :**

Le taux de réussite pour l'année 2021 oscille entre 47,47% et 90%. Il est plus élevé en L2, L3 et en M1 où il est compris entre 67% et 90%.

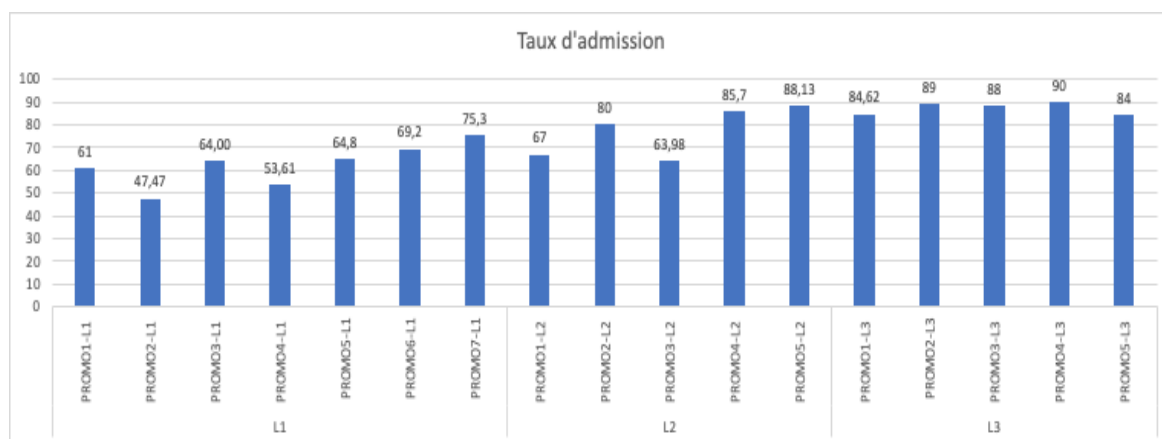


Figure 13 Taux de réussite par promotion

- **Taux de diplomation**

Le taux de diplomation de l'UVS s'inscrit entre 83% et 94%. Cependant, il est estimé à 84% en 2021, contre 88,5% en 2020.

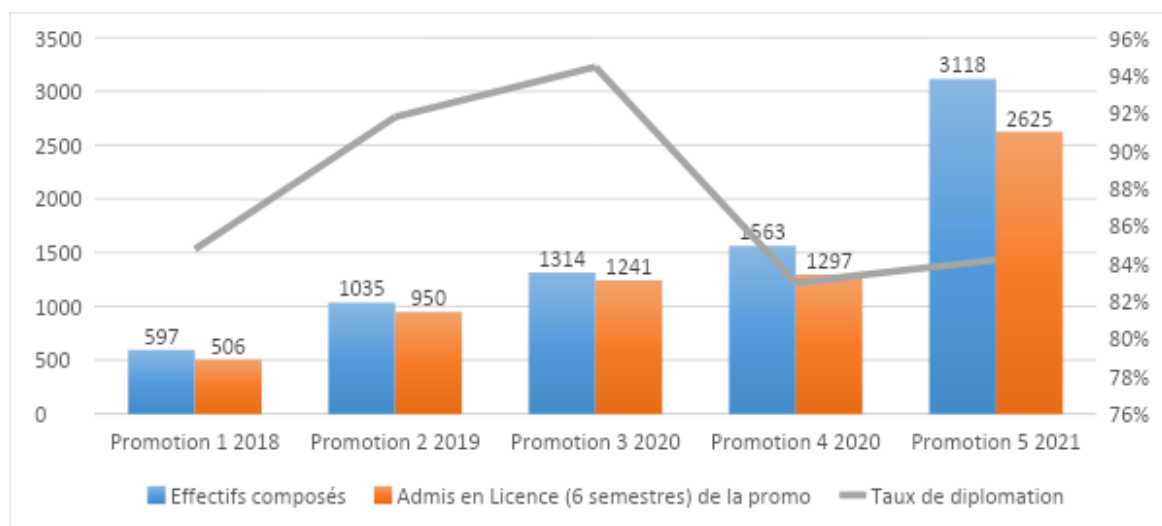


Figure 14 Taux de diplomation par promotion

II.2.2. Efficacité externe

Elle s'apprécie par le comportement des diplômés sur le marché du travail et à travers leur taux d'insertion professionnelle.

- **Taux d'insertion professionnelle**

Grâce aux résultats des étudiants, le soutien du corps professoral et l'appui de la Division de la Coopération et de l'Insertion professionnelle chargée d'accompagner les étudiants à l'insertion professionnelle, les étudiants de l'UVS ont pu décrocher des contrats ou créer leurs propres entreprises. Le tableau et le graphe ci-dessous permettent d'illustrer l'insertion professionnelle des étudiants de l'UVS.

Type d'emploi	2019	2020	2021
Contrat à Durée Indéterminée	14	13	279
Contrat à Durée Déterminée	13	56	994
Contrat d'emploi temporaire	9	6	9
Auto emploi	6	2	328
Stage	148	94	1485

Tableau 6 Insertion professionnelle

Au niveau contractualisation, on note une forte augmentation du nombre de contrats à durée déterminée et indéterminée qui passent respectivement de cinquante-six (56) à neuf cent quatre-vingt-quatorze (994) entre 2020 et 2021 et de treize (13) en 2020 à deux cents soixante-dix-neuf (279) en 2021. Ce qui donne un taux d'insertion estimé à 11,44 pour un objectif de 30% en 2022.

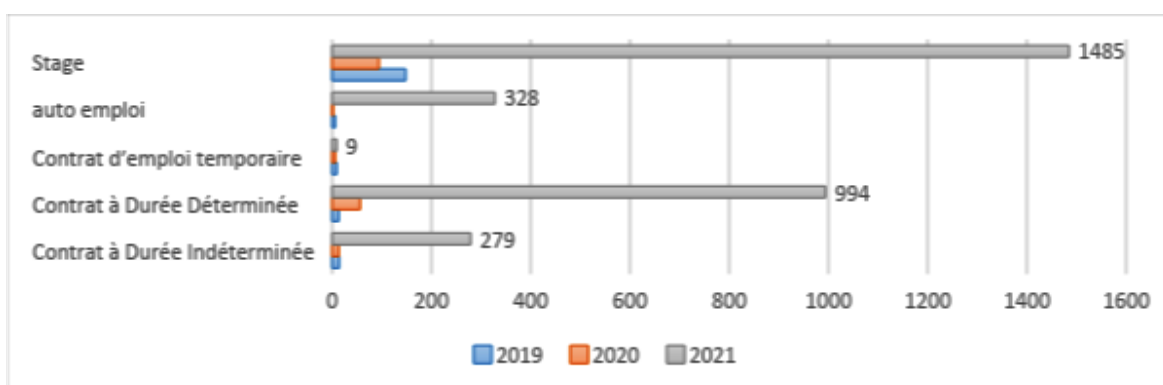


Figure 15 Répartition des étudiants insérés suivant la nature du contrat

Pour mieux accompagner les étudiants à l'insertion professionnelle, l'UVS a mis en place quatorze (14) sites d'incubation et cinq (05) programmes associés en collaboration avec des partenaires tels que : PSEJ, Jogjéf et DER. Ce qui a permis l'accompagnement de cent trente-six (136) projets impliquant plus de trois cent (300) étudiants.

II.3. Les actions en matière d'Assurance qualité

Pour bien mettre en œuvre la culture qualité à tous les niveaux de l'institution, particulièrement aux activités pédagogiques et de recherche, la Cellule interne d'Assurance Qualité (CIAQ) évalue les projets de création de programmes de formation ainsi que les filières de formation en vue de leur accréditation.

Ainsi au cours de l'année 2021, la CIAQ a effectué différentes activités allant dans le sens de la mise aux normes LMD des programmes de formation délivrés, l'accréditation de ces programmes de formation par l'Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur (ANAQ-SUP) et de l'évaluation des contenus des formations. Ces activités ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- la mise en œuvre du plan de remédiation des recommandations de l'ANAQ-SUP concernant le rapport d'évaluation du programme de sociologie ;
- la disponibilité du rapport de l'évaluation des enseignements (AES) ;
- l'accréditation des programmes de Mathématiques appliquées et informatique (MAI), Sciences économiques et de Gestion (SEG), Sciences juridiques (SJ) et Sciences politiques (SP).
- l'élaboration du rapport d'évaluation de la licence sciences de l'éducation.

II.4. Les réalisations en matière de recherche et d'animation scientifique⁶

L'année 2021 a été principalement marquée par le renforcement du dispositif du Pôle d'Innovation et d'Expertise pour le Développement (PIED) avec la mise en place et le recrutement d'une équipe de monteurs de projets. Ceci a facilité la mobilisation de fonds non négligeables dans le cadre de ces projets. La mise sur pied de l'école doctorale, suivie du recrutement de sa première promotion de doctorants, a également été un événement important dans la vie scientifique de l'institution. L'animation scientifique et la valorisation de l'expertise ont aussi participé au renforcement du positionnement stratégique de l'UVS à travers les différentes sollicitations pour l'organisation de colloques, séminaires, symposiums.

Dans cette partie, il est d'abord rappelé la structuration de la recherche au sein de l'institution avant d'aborder ensuite les activités réalisées en matière de recherche et enfin celles relatives à l'animation et la publication scientifique.

II.4.1. La structuration de la recherche

L'UVS s'est résolument inscrite dans une dynamique de mise en œuvre de sa politique de recherche, de façon à se doter d'un environnement favorable, tant du point de vue de la production scientifique que de la prise en charge des besoins des parties prenantes (communautés locales, entreprises, etc.). L'institution s'est, par ailleurs, engagée depuis mars 2018 dans l'opérationnalisation de son plan stratégique de développement 2018-2022, dont l'un des objectifs stratégiques est le suivant : « Réaliser des activités de recherche ayant un impact sur la collectivité ». C'est dans cette perspective d'ailleurs que le PIED a été créé en 2019 afin d'atteindre cet objectif en étroite collaboration avec la DERI et les pôles de formation.

II.4.2. Activités de recherche

Au titre de l'année 2021, différentes activités ont été effectuées dans le sens d'asseoir la politique de recherche de l'université.

- **Définition des axes de recherche de l'UVS**

L'université, à travers le PIED, a procédé à l'élaboration de ses axes de recherche qui constitue une étape importante de la définition de stratégie de recherche.

⁶ Le rapport d'activité du Pôle d'innovation et d'expertise pour le Développement (PIED) a permis d'alimenter cette partie.

Sept (07) axes stratégiques ont été identifiés :

- Transformation numérique
- Marchés, actifs immatériels, innovation et développement
- Economie sociale, solidaire et populaire
- Institutions, citoyenneté et gouvernance
- Sciences, technologie et développement
- Inclusion, inégalités et genre
- Littérature, culture et patrimoine

Chaque axe de recherche a fait l'objet d'une note conceptuelle qui met en exergue une problématique. Des équipes de recherche et de montage de projet sont constituées autour de chaque axe.

- Conception de projets phares

Les projets phares de l'UVS portent sur les thèmes de recherche ci-après :

- Promotion des STEM et de la citoyenneté à l'école maternelle ;
- Réseau hydrographique du Sénégal et accès à l'eau ;
- Engagement citoyen et appartenance locale comme alternative et vecteur de développement économique ;
- Transformation numérique et développement économique ;
- Projet de recherche sur "Access and data Sharing and Sustainable development Goals".
- Projet de recherche sur l'accès aux données et les Objectifs de développement durable dans le contexte des pays émergents ;
- Projet de recherche sur l'économie digitale dans ses interfaces avec le droit de la concurrence, dans le cadre du groupe de recherche financé par l'Institut Max Planck.

L'objectif global de ces projets est de transformer en actions de développement et de compléter les nombreux résultats obtenus par les chercheurs. Il consiste également à développer des innovations techniques, économiques ou organisationnelles en collaboration avec les communautés, les acteurs de la société civile et les partenaires publics/privés. Ce qui à terme permet de créer des sources de financement et de renforcer le positionnement de la recherche dans son rôle d'aide à la décision.

• **Mise en place de l'École doctorale (ED)**

A la suite de la sortie de ses premiers diplômés de Master en 2021, la montée en puissance de l'UVS se traduit, du point de la recherche, par l'initiation de diverses activités scientifiques (Meet Up, les Rendez-vous de la recherche, etc.). Un cadre enrichissant, propice aussi bien au corps professoral qu'à la communauté étudiante. En ce sens et conformément à sa feuille de route et aux recommandations de l'ANAQ-Sup, le processus de création de l'école doctorale (ED) de l'UVS a été finalisé et consacré par arrêté du Coordonnateur en date du 18 mai 2021.

L'école doctorale est chargée :

- d'organiser la formation des doctorants;
- d'assurer la coordination entre les différentes composantes de l'école;
- d'améliorer les conditions de travail et d'encadrement des doctorants;

- de développer l'internationalisation de la formation et de la recherche;
- de contribuer à la promotion de la recherche;
- de négocier et de gérer les allocations de recherche;
- d'aider à l'insertion professionnelle des docteurs.

L'école doctorale est composée de trois (03) formations doctorales qui prennent en compte les champs disciplinaires et de recherche de l'UVS qui sont :

- Sciences, Technologies et Numérique ;
- Sciences économiques, juridiques, politiques et de l'Administration ;
- Lettres, Sciences humaines et Sciences de l'Éducation.

Au cours de la première année de mise en œuvre, l'ED a réalisé un certain nombre d'activités à savoir :

- la conférence inaugurale de lancement des activités ;
- la finalisation du processus de recrutement des trente-deux (32) doctorants ;
- l'atelier de conception des maquettes de formations ;
- l'atelier de conception de modules de formation sur la recherche et l'innovation.

II.4.3. Animation scientifique

L'année 2021, à l'image de la précédente, a offert à l'UVS l'opportunité de confirmer son leadership dans l'organisation et l'animation d'événements scientifiques. Le PIED a joué un grand rôle dans ce sens avec l'appui d'autres structures internes, à travers une coordination scientifique et une valorisation de l'expertise des personnels. Parmi ces événements, on peut en citer :

- Le webinaire de lancement du projet de recherche « Usages de l'intelligence artificielle (IA) dans la lutte contre la COVID-19 : Adaptabilité locale et acceptabilité sociale pour une IA éthique et responsable (SÉNÉGAL ET MALI) ;
- Le colloque international sur le thème "Enseignement à distance dans les universités en temps de Covid-19 : expériences croisées" ;
- Les Rendez-vous de la Recherche ;
- Les journées internationales des Mathématiques ;
- Le webinaire sur le thème « Jeunes innovateurs et Covid-19 » ;
- La deuxième édition des Journées des Économistes du Sénégal (JES 2021) ;
- Le colloque international sur la Recherche en Informatique et ses Applications (CNRIA) ;
- Le webinaire sur les « exemples adversaires » ;
- Les Mardis de la cyber sécurité ;
- Lancement du concept des Journées de la Recherche et de l'Innovation ;
- Le colloque annuel de l'Association sénégalaise des Sciences de Gestion (ASSG)
- Le congrès national de la Société sénégalaise d'Oto-Rhino-Laryngologie (SSORL).

II.5. Les réalisations liées au partenariat et au service à la communauté⁷

L'UVS collabore avec diverses institutions aux niveaux local, national, sous régional et international. L'essentiel est résumé ci-dessous à travers le portefeuille de partenariats actifs et les services dédiés à la communauté.

⁷ Le rapport d'évaluation du partenariat a permis l'élaboration de cette partie.

II.5.1. Partenariat

Au courant 2021, dix-huit (18) accords de coopération ont été signés avec des établissements d'enseignement supérieur, des structures publiques, des entreprises, des organismes non gouvernementaux et des regroupements professionnels. Ces accords s'articulent autour d'offres de formation, d'échange de contenus pédagogiques et scientifiques, du renforcement de capacités des étudiants et du personnel, de la mise à disposition de locaux pour les besoins pédagogiques, de la coproduction de contenus et de l'accompagnement.

Parmi les cent onze (111) conventions de partenariat signées, soixante-dix (70) sont fonctionnelles soit un taux de 63% comme détaillé dans le tableau ci-dessous:

NATIONAL	INTERNATIONAL
ANSD	EPFL
ANPEJ	SUS
CRS-BIGNONA	AGREENIUM
IPD	UNIVERSITÉ DE KASSEL
ACMU	CIEP ENSEII
ADEPME	CIEP INSA
CNOSP	UQAM
ADIE	CAMES
DER	AUF
RTS	CNAM
CHEDS	CONSULAT DE France
LYCÉE ZONE DE RECASEMENT	TELUQ
LYCÉE SEYDINA LIMAMOU LAYE	MERLOT
LYCEE TECHNIQUE AHMADOU BAMBA DE DIOURBEL	ORANGE MEA
MAIRIE DE SAINT-LOUIS	SÉRAPHIN LEGAL
MAIRIE DE LINGUÈRE	BIBLIOTHEQUE SANS FRONTIERES
VOLKENO	FAP SOS PULSE
IBM	
ORANGE SONATEL	
ASPRH	
CONCREE	
ENDA ECOPOP	
JEADER	
ECOLES AU SENEGAL	
CENTRE TADJABONE	
DJAGORA UNIVERSITY	
UADB	

NATIONAL	INTERNATIONAL
UGB	
UCAD	
UT	
UASZ	
UAM	
RISEP	
PSEJ	
EPT	
ESEA	
CNED THIES	
CEM BLAISE DIAGNE	
LYCÉE DE SALY	
ECOLE ELEMENTAIRE MAMADOU B	
SENGHIX	
LYCEE MALICK SY	
FORMATION POUR TOUS	
HUAWEI	
TERANGA TECH INCUB	
FREE	
CRCBS-AF	
OFNAC	
SUNU BIBLIOTHÈQUE	
PLAN INTERNATIONAL	

Tableau 7 Partenariats fonctionnels

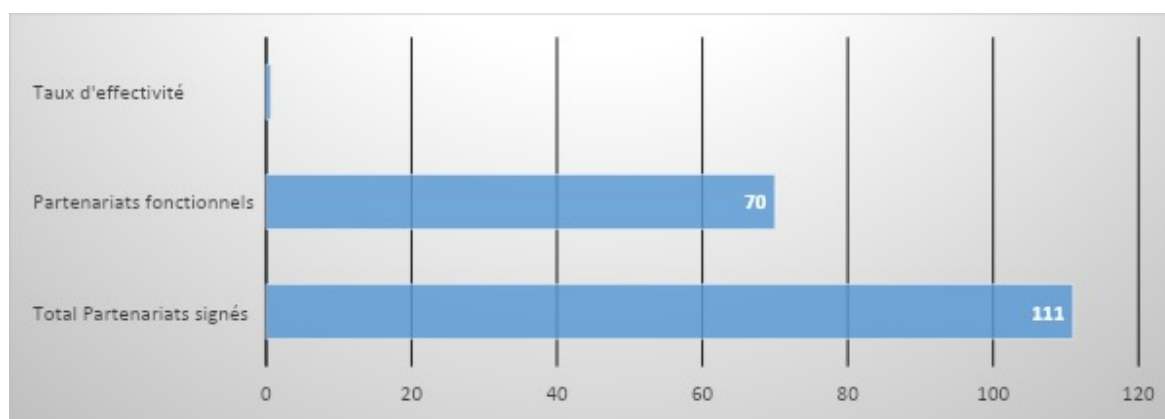


Figure 16 Partenariats fonctionnels

Ce taux peut être amélioré en impliquant davantage en amont l'ensemble des parties prenantes qui doivent mettre en œuvre ses conventions de partenariat.

II.5.2. Service à la communauté

Dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'UVS figurent en bonne partie, outre la délivrance au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC), des formations adaptées aux besoins des communautés d'apprenants, des services destinés à la communauté. Dans ce sillage, elle est parvenue, avec l'appui des partenaires Financiers et Techniques à mettre en œuvre des réalisations destinées à la communauté. Ces réalisations sont entre autres l'organisation de:

- Challenge SAC : les activités déroulées par les étudiants ;
- Webinaire sur le volontariat ;
- Séries de conférence « UVS JOKKO »
- Clean Up Days
- Atelier Unité d'Enseignement (UE) SAC

II.6. Les actions en termes de communication :

De nombreuses actions remarquables ont été menées par la Direction du Marketing et de la Communication (DCM) au courant de l'année académique 2020-2021 notamment :

- Organisations d'évènements majeurs dans le numérique ;
- L'accompagnement des structures pendant leurs activités de communication ;
- La diffusion d'articles sur le site et les réseaux sociaux ;
- La couverture médiatique d'au moins 36 activités à raison de trois activités par mois.

A travers les réseaux sociaux, la DCM a réalisé les activités suivantes :

- Publication des tweets sur les actualités de l'UVS ;
- Mise en ligne régulière des informations à travers Facebook et LinkedIn;
- Focus sur les statistiques hebdomadaires fournies par Facebook.

Ci-dessous le résumé des activités de la DCM.



Figure 17 Résumé des activités de la DCM



III. L'EXECUTION DU BUDGET ET LA MOBILISATION DES RESSOURCES PROPRES

Les informations relatées dans cette section permettent une visibilité sur l'exécution du budget ainsi que les revenus propres générés par l'UVS.

Le budget primitif de l'UVS, pour l'exercice 2021, est estimé à six milliards quatre cent trente-deux millions six cent trois mille dix (**6 432 603 010**) Francs CFA avec une hausse d'un milliard quatre-vingt-quatorze millions six cent quatre vingt huit mille huit cent soixante-neuf (1 094 688 869) Francs CFA en valeur absolue, soit **21%** en valeur relative par rapport à l'exercice précédent.

III.1. L'exécution du budget ⁸

Le budget de l'UVS, à l'instar de ceux des universités publiques sénégalaises est constitué de la subvention de l'Etat et des ressources propres. La contribution de l'Etat, à travers le MESRI au cours de l'exercice 2021 s'élève à six milliards huit cent quarante-trois millions deux cent soixante-quatre mille trois cent quarante-deux (**6 843 264 342**) contre quatre milliards quatre cent neuf millions deux cent cinquante un mille cinq cent vingt-neuf (**4 409 251 529**) Francs CFA en 2020. Elle a connu une hausse de deux milliards quatre cent trente-quatre millions douze mille huit cent treize (**2 434 012 813**) Francs CFA en valeur absolue, soit 55,2% en valeur relative par rapport à l'année précédente. Les ressources propres mobilisées sont d'un milliard deux cent vingt-huit millions neuf cent quarante-sept mille cent quatre-vingt-douze mille (1 228 947 192) Francs CFA contre neuf cent trente-quatre millions six cent vingt mille cent douze (934 620 112) Francs CFA en 2020.

⁸ C'est le rapport d'exécution budgétaire 2021 qui a permis la rédaction de cette partie.

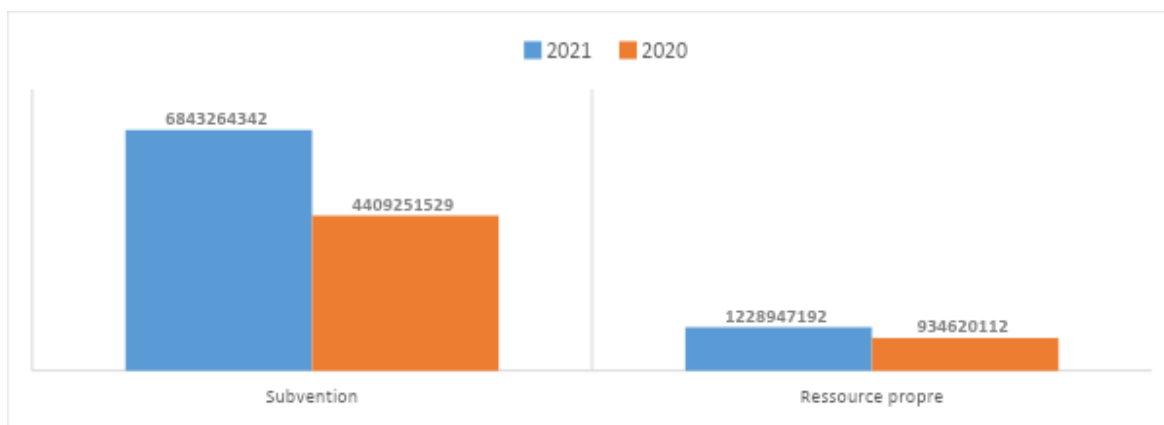


Figure 18 Evolution de la répartition du budget par source de financement

Les dépenses sont réparties entre les comptes de dépenses ordinaires (classe 6) qui regroupent (les achats et Variations de stocks ; transports ; Services extérieurs A et B ; Impôts et taxes ; charge du personnel et Autres charges) et les comptes de dépenses extraordinaires (classe 2) qui regroupent (Bâtiments, Installations techniques et Aménagement et Matériels) suivant la nomenclature SYSCOA.

Le montant des ressources recouvrées s'élève à huit milliards soixante-douze millions deux cent onze mille cinq cent trente-quatre (**8 072 211 534**) Francs CFA, soit une plus-value de six cent trente-neuf millions six cent huit mille cinq cent vingt-quatre (639 608 524) Francs CFA en valeur absolue, soit 25,5% en valeur relative. Ces ressources ont permis l'exécution des dépenses. Ci-dessous l'évolution de l'exécution des dépenses entre 2020 et 2021.

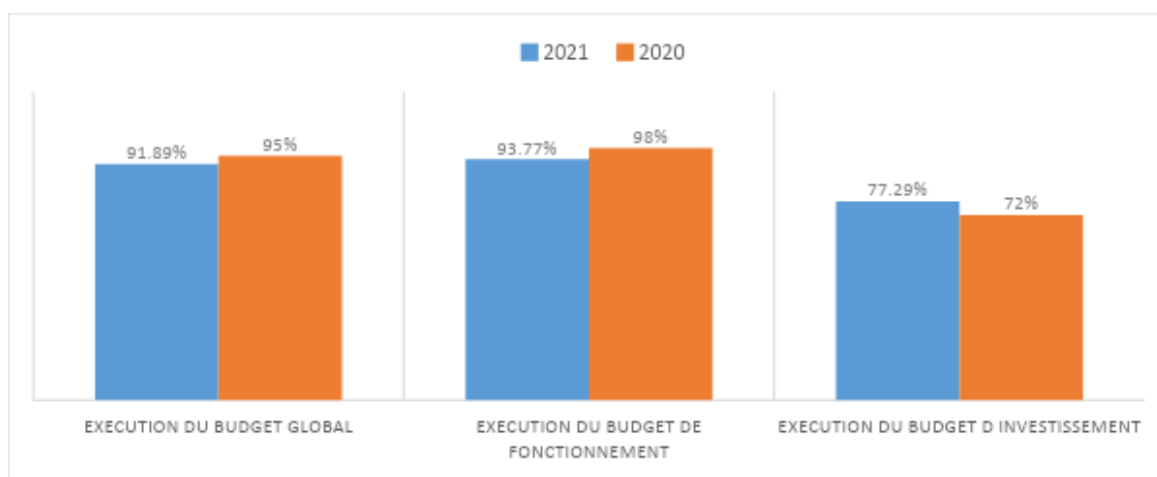


Figure 19 Evolution de l'exécution budgétaire

Le budget de **fonctionnement** a été exécuté à hauteur de **93,77%**, soit sept milliard deux cent soixante-dix millions trois cent soixante-douze mille neuf cent vingt (**7 270 372 920**) francs CFA en valeur absolue. Par rapport à la prévision définitive, le reste à réaliser est de quatre cent quatre-vingt-trois millions onze mille soixante-neuf (483 011 069) Francs CFA. Les **crédits non engagés** s'élèvent à quatre cent soixante-six millions vingt un mille trois cent soixante-treize (**466 021 373**) Francs CFA. Toutes les liquidations ont été ordonnancées.

Le budget d'**investissement** a été exécuté à hauteur de **77,29%** en valeur relative soit sept cent soixante-treize millions cent quatre-vingt-dix-sept mille quatre-vingt-onze (**773 197 091**) Francs CFA en valeur absolue. Par rapport à la prévision définitive, le reste à réaliser s'élève à deux cent vingt-sept millions cent cinquante-neuf mille huit cent cinq (227 159 805) Francs CFA. Les **crédits non engagés** s'élèvent à deux cent vingt-deux millions cinq cent quarante-sept mille sept cent quatre-vingt-huit (**222 547 788**) Francs CFA. Toutes les liquidations ont été ordonnancées.

Ainsi, le budget 2021, au 31 décembre, a été **exécuté** à hauteur de **91,89%**, soit huit milliards quarante-trois millions cinq cent soixante-dix mille onze (**8 043 570 011**) Francs CFA avec des rallonges budgétaires du MESRI. Ces **rallonges** budgétaires d'un montant total de deux milliards deux cent cinquante millions (**2 250 000 000**) Francs CFA reçues en deux temps ont d'une part, permis de prendre en charge une bonne partie des encours concernant les enseignants associés, l'internet, la location de bâtiment, etc. D'autre part, elles ont contribué au renforcement de son parc informatique (Outils de travail du personnel, logiciel, matériels de reprographie, etc.) et du dispositif d'enseignement à distance.

III.2. La mobilisation des ressources propres

L'UVS, face à la montée en puissance, a l'obligation d'identifier d'autres sources de financement et générer ainsi des ressources propres additionnelles en sus des crédits alloués par l'Etat.

Au titre de la gestion 2021, les **droits d'inscription** des étudiants encaissés auprès des opérateurs et de la SGBS s'élèvent à hauteur de huit cent vingt-six millions neuf cent quarante-sept mille huit cent trente-cinq francs (826 947 835) Francs CFA. Soit un taux d'encaissement de **99,95%** contre **104%** en 2020. Ainsi au 31 décembre 2021, il a été noté un déficit de trois cent quatre-vingt-dix mille deux cent quinze francs (**390 215**) Francs CFA par rapport à la prévision initiale (**82 7338 050**) Francs CFA. Contrairement à l'exercice précédent où un excédent de vingt-cinq millions huit cent quatre-vingt-quinze mille sept cent francs (**25 895 700**) Francs CFA avait été enregistré. D'où la nécessité de définir une stratégie adaptée de mobilisation des ressources propres.

En ce qui concerne les recettes de la formation continue (produits de services), elles s'élèvent à hauteur de soixante-dix-sept millions quatre cent treize mille deux cent trois (**77 413 203**) Francs CFA ; soit un taux d'encaissement de **193,53%** contre **496 %** en 2020. Ainsi la fin de l'année budgétaire a été marquée par un excédent des recettes de la formation continue qui s'élève à Trente-sept millions quatre cent treize mille deux cent trois (**37 413 203**) Francs CFA, compte tenu de la prévision initiale estimée à quarante millions (40 000 000) Francs CFA comme l'année précédente où un excédent de Trente-neuf millions cinq cent cinquante-sept mille huit cent cinq (**39 557 805**) Francs CFA avait été constaté.

En somme, sur l'ensemble ses ressources propres prévues au titre de la gestion 2021 (**1 729 228 801**) Francs CFA un montant d'un milliard cent quatre-vingt-seize millions quatre cent soixante-quatorze mille cinq cent deux (**1 196 474 502**) Francs CFA a été encaissé, soit un déficit de cinq cent trente-deux millions sept cent cinquante-quatre mille deux cent quatre-vingt-dix-neuf (**532 754 299**) Francs CFA contre un surplus de soixante-cinq millions quatre cent cinquante-trois mille cinq cent cinq francs (**65 453 505**) Francs CFA en 2020. Ce qui se traduit par un taux d'encaissement global de **69%** contre **111%** en 2020. Ainsi, des efforts supplémentaires doivent être consentis pour accroître la mobilisation des ressources propres.



IV. ANALYSE DES OBJECTIFS DU PLAN STRATEGIQUE DE L'UVS ¹⁰

Cette partie permet d'apprécier le niveau d'atteinte des objectifs du Plan stratégique à partir d'un certain nombre d'indicateurs définis en commun accord avec les acteurs.

IV.1. Engagement des projets du Plan stratégique de l'UVS

L'UVS s'est engagée, sur la période 2018-2022, à mettre en œuvre cinquante-trois (53) projets répartis sur dix (10) plans dans le but d'atteindre sept (7) objectifs stratégiques définis plus haut. Ainsi, jusqu'en 2021, quarante-neuf (49) projets sont engagés. Ce qui représente un taux d'engagement de 93,1% (49/53).

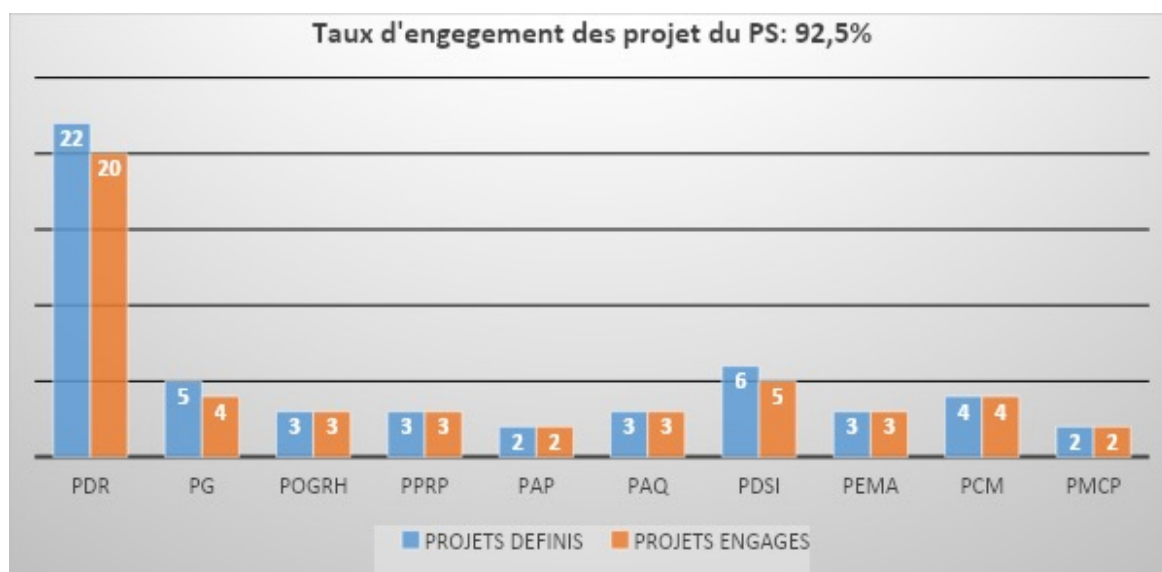


Figure 20 Engagement des projets du Plan stratégique

¹⁰ Les maquettes de suivi des indicateurs du Plan stratégique ont permis l'élaboration de cette partie.

Malgré un bon taux d'engagement des projets du Plan stratégique, on note toujours des projets non réalisés. Il s'agit :

- Elaboration d'un plan de développement national du réseau des ENO ;
- Valorisation et pérennisation des ENO définitifs ;
- Gestion du changement ;
- Mise à disposition d'une carte étudiante multiservices.

IV.2. Indicateurs de performance du Plan stratégique de l'UVS

Pour apprécier les objectifs du plan stratégique, un certain nombre d'indicateurs ont été définis avec des cibles précises.

Objectif 1 : Former des communautés d'apprenants, capables d'utiliser leur savoir au profit de la société.

Concernant cet objectif, trois (03) sur quatre (04) des cibles des indicateurs de performance sont atteintes avec une projection satisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022. Nous avons :

- Nombre de filières STEM : 09 en 2019 et 14 en 2021 pour un objectif de 15 en 2022 ;
- Part des inscrits dans les filières STEM parmi les bacheliers : 40% en 2019 et 34,1% en 2021 pour un objectif de 55% en 2022 ;
- Taux de promotion des étudiants : 49% en licence (2019) et 57% en 2021 pour un objectif de 80% en 2022 ;
- Taux de diplomation en licence : 83% (2019) et 87% en 2021 pour un objectif de 90% en 2022.

Objectif 2 : Réaliser des activités de recherche ayant un impact sur la collectivité.

Deux(02) sur trois(03) des cibles des indicateurs de performance sont atteintes avec une projection satisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022

- Nombre de publications : cinq (05)
- Nombre de publiants : trois (03)
- Nombre de colloques nationaux et internationaux : quinze (15)

Objectif 3 : Faire de notre expertise une source de revenus et dégager des moyens pour innover.

Une (01) sur trois (03) des cibles des indicateurs de performance est atteinte avec une projection insatisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022

- Nombre de contrats de services signés : sept (07) en 2019 et neuf (09) en 2021 pour un objectif de douze (12) en 2022 ;
- Part des revenus locaux dégagés, sur le total des ressources : 15,77% (541 954 950/5 051 851 529) en 2019 et 7,6% (614733473 / 8 031 334 062) en 2021 pour un objectif de 30% en 2022 ;
- Part des revenus perçus de l'étranger, sur le total des ressources 0,69% en 2019 et 2,57% (206 492 093 / 8 031 334 062) en 2021 pour un objectif de 15% en 2022.

Objectif 4 : Aligner notre gouvernance, améliorer la qualité des enseignements et adapter notre organisation.

Les deux(02) cibles des indicateurs de performance sont atteintes avec une projection insatisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022. Il s'agit :

- Taux de couverture fonctionnelle du système d'information : 48,87% en 2019 et 60% en 2021 pour un objectif de 90% en 2022 ;
- Nombre de programmes accrédités en 2021 : 05/8.

Objectif 5 : Développer un réseau d'espaces numériques ouverts (ENO) dynamique, efficient et responsable.

Aucune des cibles des indicateurs de performance n'est atteinte avec une projection insatisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022.

- Taux de couverture départementale : 28,26% (13/46);
- Nombre de bénéficiaires des projets communautaires : 1273 en 2019 et 4500 en 2021.

Objectif 6 : Assurer le développement des infrastructures et leur maintien en condition opérationnelle.

Trois (03) sur quatre (04) des cibles des indicateurs de performance sont atteintes avec une projection satisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022.

- Taux d'équipement du personnel : 97% en 2019 et 99% en 2021 pour un objectif de 95% en 2022 ;
- Part des investissements technologiques : 17,74% en 2019 et 51,94% (401 605 535/ 773 197 091) en 2021 pour un objectif de 30% en 2022 ;
- Taux de prise en charge des outils de travail des nouveaux étudiants : 98,43% en 2019 et 99,67% en 2021 pour un objectif de 100% en 2022 ;
- Taux du maintien en condition opérationnelle des équipements : 62% en 2019 et 71,48% en 2021 pour un objectif de 95% en 2022.

Objectif 6 : Assurer le développement des infrastructures et leur maintien en condition opérationnelle.

Toutes les deux cibles des indicateurs de performance sont atteintes avec une projection satisfaisante par rapport à leurs cibles de 2022.

- Taux de prise en charge des demandes du programme 1E10 : 99,66% en 2021 ;
- Taux de disponibilité de la plateforme : 99,8% en 2019 et 99,8% en 2021 pour un objectif de 100% en 2022.



V. LES CONTRAINTES ET LES DEFIS

D'importantes réalisations ont été accomplies durant l'année académique 2021 malgré le contexte encore influencé par la persistance de la pandémie COVID-19 ainsi que d'autres facteurs liés, notamment, à la rareté des ressources. Il subsiste beaucoup de défis à relever, aussi bien sur le plan académique, institutionnel, organisationnel que financier.

V.1. Les contraintes

Malgré les efforts de l'Etat en termes d'appui budgétaire et la mobilisation des ressources propres, l'exécution du plan de travail annuel budgétisé de l'UVS se heurte à quelques difficultés d'ordre technique, organisationnelle, financière et académique.

- Concernant celles d'ordre technique, on peut relever le retard parfois constaté sur la mise à disposition des rallonges budgétaires qui ont poussé l'UVS à reporter certains investissements liés à l'infrastructure technologique pour à l'année 2022.
- Des contraintes organisationnelles se sont manifestées à travers l'absence de système d'information de gestion unifié pour faciliter l'aide à la prise de décision. Il s'y ajoute, le besoin d'une nécessaire stabilisation de l'organigramme interne souvent perturbé par le dynamisme et le rythme des évolutions et réformes organisationnelles engagées en interne. Ainsi serait-il opportun d'installer une meilleure représentation des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques.
- Les difficultés d'ordre financier se traduisent par la faiblesse encore notée de la contribution de l'Etat qui n'est pas corrélée à la croissance effrénée de la population étudiante orientée chaque année à l'UVS.
- S'agissant des contraintes d'ordre académique, elles sont principalement dues au retard sur la mise à disposition des outils de travail dédiés aux étudiants, à l'instabilité permanente du calendrier académique qui impacte négativement sur le déroulement des activités pédagogiques et administratives.

V.2. Les défis

Le dynamisme de l'activité suivant le rythme soutenu du développement de l'Université virtuelle du Sénégal n'est plus à démontrer. Des réalisations majeures sont accomplies chaque exercice et l'année académique 2020-2021 n'a pas échappé à cette rigueur instituée comme règle au sein de l'institution. Il subsiste néanmoins des poches de chantiers internes à parachever, tant dans le cadre de réformes institutionnelles et organisationnelles que dans le but de satisfaire la nécessité d'amélioration continue de la qualité des enseignements, la redynamisation de la recherche et la mobilisation des ressources propres.

Aussi, dans l'optique d'asseoir toujours plus son positionnement dans le secteur de l'enseignement supérieur aux niveaux national et international, des défis prioritaires sont à relever et piloter. On peut noter :

- Le renforcement de la cohérence organisationnelle sur laquelle repose le développement de l'UVS. Celle-ci doit passer par l'adoption des textes issus de la réforme de la gouvernance, la réadaptation de l'organigramme, la mise en place d'un système d'information décisionnel afin de faciliter le pilotage de la gouvernance et de la gestion de l'institution ;
- L'élargissement de l'assurance qualité à l'administration afin d'assainir et d'améliorer l'efficacité des procédures de gestion administratives et opérationnelles de l'entreprise UVS ;
- La poursuite du processus de dématérialisation des procédures pédagogiques et administratives qui va améliorer l'efficacité et la qualité de services offerts et surtout réduire les goulots d'étranglement et les délais de traitement des requêtes ;
- L'amélioration de la qualité des cours, la gestion efficiente du tutorat et la stabilisation du calendrier académique grâce à l'appui des quinze nouveaux enseignants recrutés et le relèvement du taux d'encadrement des apprenants ;
- La montée en régime de l'Ecole doctorale afin de contribuer au développement d'un capital humain à même de mener de sujets de recherche fondamentale mais surtout autour de problématiques à un fort impact sur le développement des communautés ;
- Le développement de ressources financières propres à travers la formation continue, la vente d'expertise et la coopération.
- L'évaluation du Plan stratégique et la mise en œuvre des recommandations à mi-parcours.

Toutefois, le défi primordial demeure la stabilisation du calendrier académique.

LEXIQUE

UVS	UNIVERSITÉ VIRTUELLE DU SÉNÉGAL
ENO	ESPACE NUMÉRIQUE OUVERT
DERI	DIRECTION DES ETUDES, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION
DFIP	DIRECTION DE LA FORMATION ET DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE
DCM	DIRECTION DE LA COMMUNICATION ET DU MARKETING
DENO	DIRECTION DES ESPACES NUMÉRIQUES OUVERTS
DISI	DIRECTION DES INFRASTRUCTURES ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION
DAPSP	DIRECTION DE L'ALIGNEMENT, DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET DES PROJETS
DAAF	DIRECTION DES AFFAIRES ADMINISTRATIVES ET FINANCIÈRES
DDC	DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA COOPÉRATION
PIED	PÔLE D'INNOVATION ET D'EXPERTISE POUR LE DÉVELOPPEMENT
SEJA	SCIENCES ÉCONOMIQUES, JURIDIQUES ET DE L'ADMINISTRATION
LSHE	LETTRE, SCIENCES HUMAINES ET DE L'EDUCATION
STN	SCIENCES TECHNOLOGIES ET NUMÉRIQUE
CIAQ	CELLULE INTERNE D'ASSURANCE QUALITÉ
UCA	UNITÉ DE CONTRÔLE ET D'AUDIT
UAEMB	UNITÉ D'APPROVISIONNEMENT, D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE DES BÂTIMENTS
ED	ECOLE DOCTORALE
PER	PERSONNEL D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE
PATS	PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET DE SERVICE
STEM	SCIENCE, TECHNOLOGIE, INGÉNIERIE ET MATHÉMATIQUES
DGRI	DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION
MESRI	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION
SNEIPS	SERVICE NATIONAL DE L'EDUCATION ET DE L'INFORMATION POUR LA SANTÉ
COUS	CENTRE DES OPÉRATIONS D'URGENCE SANITAIRE

DOCUMENTATION

Les documents consultés pour la rédaction de ce rapport sont les suivants :

- Le rapport d'exécution budgétaire 2021 ;
- Le rapport de présentation du budget de 2022 ;
- Le rapport d'évaluation du partenariat et de l'insertion professionnelle;
- Le rapport d'activité de la formation continue 2021 ;
- Le rapport d'activité du PIED ;
- Le rapport final de la distribution des outils de travail ;
- Le rapport annuel du programme Un étudiant Un ordinateur ;
- Le Bilan social 2021 ;
- Les maquettes de suivi des indicateurs du Plan stratégique ;
- Le rapport d'activités de Service à la communauté ;
- Les applications GENO et CURSUS ;
- Le site uvs.sn

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLEAU 1	OFFRE DE FORMATION	11
TABLEAU 2	EVOLUTION DES PROMOTIONS	14
TABLEAU 3	TRÉPARTITION DES PER PAR PÔLE DE FORMATION ET PAR GENRE	19
TABLEAU 4	RÉPARTITION DES PER PAR GRADE	19
TABLEAU 5	RÉPARTITION DES PATS PAR GENRE	21
TABLEAU 6	INSERTION PROFESSIONNELLE	24
TABLEAU 7	PARTENARIATS FONCTIONNELS	28

FIGURE 1	EVOLUTION DES ÉTUDIANTS PAR GENRE	14
FIGURE 2	EVOLUTION DES ÉTUDIANTS PAR PÔLE DE FORMATION	15
FIGURE 3	RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR GENRE	15
FIGURE 4	RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR FILIÈRE DE FORMATION	16
FIGURE 5	RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE	16
FIGURE 6	RÉPARTITION DES PER PAR GENRE	19
FIGURE 7	RÉPARTITION DES PER PAR GRADE	20
FIGURE 8	RÉPARTITION DES PATS PAR GENRE	21
FIGURE 9	RÉPARTITION DES PATS RECRUTÉ EN 2021 PAR GENRE	21
FIGURE 10	RÉPARTITION DES PATS TITULARISÉS EN 2021 PAR GENRE	21
FIGURE 11	RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE	22
FIGURE 12	TAUX DE RÉTENTION PAR PROMOTION	22
FIGURE 13	TAUX DE RÉUSSITE PAR PROMOTION	23
FIGURE 14	TAUX DE DIPLOMATION PAR PROMOTION	23
FIGURE 15	RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS INSÉRÉS SUIVANT LA NATURE DU CONTRAT	24
FIGURE 16	PARTENARIATS FONCTIONNELS	29
FIGURE 17	RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE LA DCM	30
FIGURE 18	EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DU BUDGET PAR SOURCE DE FINANCEMENT	32
FIGURE 19	EVOLUTION DE L'EXÉCUTION BUDGÉTAIRE	32
FIGURE 20	ENGAGEMENT DES PROJETS DU PLAN STRATÉGIQUE	34



☎ Cité du Savoir | Diamniadio
✉ BP : 15126 Dakar-Fann
📍 Tél. : +221 33 867 12 67