



**DEMANDE D’EVALUATION /  
ACCREDITATION DE L’INSTITUT  
INTERNATIONAL D’INGENIERIE DE L’EAU  
ET DE L’ENVIRONNEMENT (Institut 2iE)  
RAPPORT D’AUTO-EVALUATION**

Février 2023

---

Présentée par :



**Institut International d’Ingénierie de l’Eau et de l’Environnement (Institut 2iE)**  
Rue de la Science - 01 BP 594 - Ouagadougou 01 - BURKINA FASO – IFU 00007748B  
Tél. : (+226) 25. 49. 28. 00 - Fax : (+226) 25. 49. 28. 01 - Email : 2ie@2ie-edu.org –  
[www.2ie-edu.org](http://www.2ie-edu.org)

## TABLE DES MATIERES

<b>LISTE DES ANNEXES</b> .....	<b>4</b>
Composition annexe n° 1 .....	4
Annexe n° 2 .....	8
<b>I.PREAMBULE</b> .....	<b>9</b>
1.1 Identité juridique .....	9
1.2. Mission .....	9
1.2 Identité physique.....	9
1.3 Justification de la demande.....	10
1.3.1 Méthodologie de l'auto-évaluation .....	10
1.3.2 Définition du périmètre de l'auto-évaluation .....	11
1.3.3 Méthode d'élaboration du questionnaire d'auto-évaluation .....	11
1.3.4 Méthode d'établissement du score .....	11
1.4 Fiche de caractérisation des données .....	11
<b>II. PILOTAGE STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL</b> .....	<b>12</b>
2.1 Positionnement institutionnel au niveau local, national et international .....	12
2.2 Pilotage de la stratégie au niveau local, national et international .....	14
2.3 Environnement et politique partenariale.....	14
2.3.1 Partenariats académiques locaux et nationaux.....	14
2.3.2 Partenariats internationaux.....	15
2.3.3 Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire .....	17
2.3.4 Impact de 2iE sur son environnement .....	18
2.4 La gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie .....	19
2.4.1 Gouvernance.....	19
2.4.2 Communication .....	23
2.4.3 Système d'information.....	25
2.5 Politique globale de la qualité .....	26
2.6 Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré.....	27
2.6.1 Soutenabilité et analyse des coûts.....	27
2.6.2 Dialogue de gestion .....	27
2.7 Politique des ressources humaines et développement du dialogue.....	28
2.7.1 Politique de ressources humaines .....	28
2.7.2 Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences .....	29
2.7.3 Accompagnement des parcours professionnels.....	29
2.7.4 Dialogue social et qualité de vie au travail.....	30
2.8 Politique immobilière.....	30
2.8.1 Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier .....	30
2.8.3 Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale .....	31
<b>III. POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIETE</b> .....	<b>33</b>
3.1 Politique de recherche.....	33
3.1.1 Choix stratégiques.....	33
3.1.2 Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire.....	36
3.1.4 Pratiques responsables .....	38
3.2 Politique de ressources et de soutien à la recherche .....	40
3.2.1 Politique de ressources .....	40
3.2.2 Politique de soutien .....	41
3.3 Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société.....	42

3.3.1 Choix stratégiques.....	42
3.3.2 Partenariats et inscription dans le territoire .....	43
3.3.3 Politique d’encouragement des pratiques responsables.....	44
3.3.4 Politique d’inscription de la science dans la société.....	44
3.4 Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d’innovation et d’inscription de la science dans la société .....	45
3.4.1 Politique de ressources .....	45
3.4.2 Politique de soutien aux activités de transfert.....	46
<b>IV.POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ETUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS .....</b>	<b>48</b>
4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie .....	48
4.1.1 Caractérisation de l’offre de formation .....	48
4.1.4 Politique et documentation.....	51
4.1.5 Politique de professionnalisation des formations.....	51
4.2 Dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation .....	53
4.2.1 Organisation pédagogique des formations .....	53
4.2.2 Développement et diversification des pratiques pédagogiques.....	53
4.2.3 Ouverture et adaptation de l’offre de formation à l’international.....	54
4.2.4 Ouverture et adaptation de l’offre de formation aux publics de formation continue en alternance.....	55
4.3 Analyse de l’attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l’insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu’à leur insertion professionnelle.....	56
4.3.1 Attractivité des formations.....	56
4.3.2 Performance des formations .....	57
4.3.3 Pertinence des formations .....	57
4.4 Suivi de l’évolution de l’offre de formation, de sa soutenabilité en s’appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d’amélioration continue.....	58
4.4.1 Politique de ressources d’accompagnement et d’incitation .....	58
4.4.2 Dispositifs de pilotage et d’amélioration continue de l’offre de formation .....	58
4.4.3 Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et leurs résultats .....	59
4.5 Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l’Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance.....	59
4.5.1 Politique de la vie étudiante et de la vie de campus .....	59
4.5.2 Politique de ressources .....	61
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>62</b>
<b>Annexes : Résultats analyse des critères d’évaluation .....</b>	<b>63</b>

## LISTE DES ANNEXES

### Composition annexe n° 1

<b>Désignation</b>	<b>N°</b>	<b>Intitulé</b>
Fichier 1		Document de l'établissement demandeur de l'évaluation
Fichier 2		Fiche détaillée de caractérisation
Fichier 3		Rapport d'auto-évaluation
Fichier 4		Analyse SWOT
Fichier 5		Eléments de preuves
<b>Gouvernance</b>		
	5.1	Organigramme fonctionnel détaillé
	5.2	Statuts de mission de l'établissement
	5.3	Equipe du Comité de Direction
	<b>5.4</b>	Composition du Conseil d'Administration
	5.5	Différents conseils statutaires
	5.6	Procès-verbal (ou relevés de décisions) des différents conseils pour la dernière année
	5.7	Plan d'orientation stratégique
	5.8	Contrats d'objectifs
<b>Pilotage et fonctionnement :</b>		
	5.9	Indicateurs de pilotage
	5.10	Statuts du personnel – plans de charge
	5.11	Offre de formation :
	5.12	Effectifs en chercheurs et enseignants chercheurs (% de docteurs)
	5.13	Budget annuel et pluriannuel : nature et suivi des recettes et des dépenses
	5.14	Politique immobilière : nature et état du patrimoine : prêts encours. Frais d'entretien
	5.15	Système d'information : ressources numériques décidés au pilotage (RH, financière, administrative) à l'enseignement et à la recherche, à la documentation et à la communication interne /externe. Articulation entre les différentes données. Ressources humaines associées.
	5.16	Assurance qualité : processus, documents
<b>Données et statistiques :</b>		
	5.17	Effectifs des étudiants
	5.18	Réussite étudiante
	5.19	Effectifs en personnel académique
	5.20	Liste des partenaires académiques et industriels (au niveau national et international)

### Domaine 1 : Pilotage stratégique et opérationnel

<b>Référence</b>	<b>N°</b>	<b>Intitulé annexes</b>
<b>1.1. L'établissement définit son positionnement institutionnel</b>	D1.1	Étude de positionnement, statuts de l'Institut POS 2020 -2024

<b>au niveau local, national et international</b>	D1.2	Benchmark national et benchmark, Rapport d'étude des besoins (CHEVALET), CR Cercles des DRH, CPS
	D1.3	Plan d'actions du POS
	D1.4	Rapport évaluation à mi-parcours du POS 2020 2024
	D1.5	Tableaux de bord des indicateurs stratégiques, compte rendu de la revue de direction
<b>1.3. L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie.</b>	D1.6	Convention de partenariat avec les universités du Burkina (université Joseph KI ZERBO, université de Koudougou, de Dédougou, de Fada)
	D1.7	Liste des étudiants envoyés par le Ministère de la Santé pour la formation des agents
	D1.8	Partenariats structurant (conventions Banque Mondiale, MasterCard, BAD, UEMOA)
	D1.9	Conventions de mobilité, liste des mobilités entrantes et sortantes
	D1.10	Accord de partenariat avec le Cameroun, convention de partenariat Centrale Casa
	D1.11	Convention de partenariat avec les entreprises (ONEA, SOGEA SATOM, ESSAKAN, UNICEF, ACF), attestations de bonne fin avec les mairies
	D1.12	Politique RSE, Rapport RSE
<b>1.4. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.</b>	D1.13	Statuts et Règlement intérieur de l'Institut
	D1.14	Statuts et règlement intérieur du personnel
	D1.15	Organigramme
	D1.16	Stratégie de communication, site web, réseaux sociaux
	D1.17	Projet de schéma directeur informatique en cours, comité informatique
<b>1.5. L'établissement porte une politique globale de la qualité.</b>	D1.18	Politique qualité, certificat qualité
	D1.19	Compte rendu de revue de direction, rapport audit interne, rapport d'auto évaluation, rapport d'audit externe
<b>1.6. L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.</b>	D1.20	Plan d'affaires
	D1.21	Budget, rapport d'audit, procédure budgétaire
	D1.22	Lettre de cadrage, budget
	D1.23	Capture d'écran du logiciel SAGE PAIE
	D1.24	Rapport d'arbitrage budgétaire
<b>1.7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.</b>	D1.25	Décision mise en place commission de recrutement
	D1.26	Procédure ressources humaines, décision application de la grille salariale et indemnitaire
	D1.27	Décision Comité formation et perfectionnement
	D1.28	Rapport d'activité du service social
	D1.29	Décision création et attributions du service social
<b>1.8. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique</b>	D1.30	Document sur le patrimoine
	D1.31	Inventaire des infrastructures

<b>immobilière soutenant son développement.</b>	D1.32	Document de planification et d'occupation des locaux
	D1.33	Plan d'investissement
	D1.34	Accord de collaboration, de location de véhicules
	D1.35	Rapport d'étude d'impact environnemental

Domaine 2 : politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société

Référence	N°	Intitulé annexes
<b>2.9. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.</b>	D2.1	POS, stratégie de la recherche 2030
	D2.2	Conventions de partenariat avec les institutions de recherche (Université O JKZ, Koudougou, Fada, Dédougou)
	D2.3	Conventions de projets européens, (biostar, Sophia, Irrin)
	D2.4	Charte d'éthique et de la déontologie de la recherche
	D2.5	Guide des bonnes pratiques de laboratoires Guide pour la visibilité du chercheur 2iE
<b>2.10. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche.</b>	D2.6	Budget 2022 de la Direction de la Recherche
	D2.7	Procédure gestion des ressources humaines
	D2.8	Bilan des publications scientifiques 2022 Document de capitalisation des résultats de la recherche
	D2.9	Fiche de manifestation d'intérêt pour les projets/programmes Liste des opportunités de financements de la recherche
	D2.10	Liste des activités organisées (Doctoriales, ateliers, conférences)
	D2.11	Liste des enseignants accompagnés pour thèse :
	D2.12	Rapport d'activités DECFC/SEGECOS
	D2.13	Conventions avec les entreprises créées par les incubés
	D2.14	Rapport sur les projets de développement : PRECIS, UNICEF, ESSAKAN, Bassin de collecte des eaux, projet éco matériaux
	D2.15	Revue scientifique de vulgarisation, (cahier de l'innovation)
	D2.16	Document concernant le patrimoine
	D2.17	Document de protection du patrimoine et des données et résultats scientifiques
	D2.18	Attestation de bonne fin d'exécution des expertises

Domaine 3 : politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus

Référence	N°	Intitulé annexes
<b>3.13. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>	D3.1	Statuts et POS 2020-2024
	D3.2	Cursus /Architecture de la formation
	D3.3	Accord de co-montage et co-mise en œuvre Bachelor centrale-2iE ; Accord WATERAID ; Accords de partenariats (SOGEA SATOM, ONEA ...)
	D3.4	Politique RSE

	D3.5	Accords avec les établissements partenaires dans le cadre de la formation, conventions de mobilité (Université EBOLOWA, Université de MAN)
	D3.6	Accords de mobilité, les accords de financement ERAMUS
	D3.7	Document de création de l'ED, politique de la formation par la recherche
	D3.8	Organigramme de la direction de la recherche
	D3.9	Mission des enseignants chercheurs, encadrement des étudiants pour les activités de recherche
	D3.10	Note d'information Accueil des stagiaires dans les laboratoires,
	D3.11	Compte rendu ou procès-verbal de formation sur l'éthique et de déontologie
	D3.12	Mission du centre de documentation, les listes des ouvrages, les abonnements scientifiques, contrat d'abonnement revue en ligne sciences et techniques
	D3.13	Plan de la bibliothèque conventions de partenariat
	D3.14	Compte rendu des cercles de DRH, rapport des besoins en qualification du monde socio-professionnel
	D3.15	Création incubateur/ parcours entrepreneur
	D3.16	Catalogue de la formation continue
	D3.17	Approche par compétence 2iE, matrice de compétences
	D3.18	Attestation de reconnaissance,
<b>3.14. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.</b>	D3.19	PV de formation sur les approches pédagogiques, les PV de formation sur le montage de cours hybride, plateforme moodle
	D3.20	Cours hybride/moodle/inscription des étudiants sur la plateforme/scénarisation des cours
	D3.21	Liste des infrastructures pédagogiques
	D3.22	PV de passage de test officiel de TOEF, TOEIC
	D3.23	Note d'information/liste des établissements, liste des étudiants ayant bénéficié d'une mobilité sortante
	D3.24	Listes des formations
	<b>3.15. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.</b>	D3.25
D3.26		Statistiques de candidature et inscription
D3.27		PV de séminaires pédagogiques, rapport sur l'accompagnement des étudiants en difficulté
<b>3.16. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant</b>	D3.28	Rapport d'analyse de l'insertion professionnelle
	D3.29	Décision de nomination du Comité formation du personnel/rapport d'activité
	D3.30	Liste des formations reçues
	D3.31	Politique qualité
	D3.32	CR revue de processus (PM3, PO1, PO2, PO3), revue de direction
	D3.33	Plan d'affaires
	D3.34	Mission et organigramme de la DEAA

<b>en œuvre une démarche d'amélioration continue.</b>		
<b>3.17. L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien être étudiant.</b>	D3.35	Processus PS2, PS3, contrats des prestataires ou partenaires, procédure attribution des chambres
	D3.36	Association des étudiants livret de l'étudiant
	D3.37	Mission de la cellule accueil, écoute, orientation, intégration,
	D3.38	Convocation au CA, AG, Statuts CPS
	D3.39	Document de politique genre, lutte contre le harcèlement sexuel
	D3.40	Rapport activité vie étudiante

## Annexe n° 2

<b>Désignation</b>	<b>N°</b>	<b>Intitulé</b>
Fichier 6		Fiche synthétique de caractérisation



# I. PREAMBULE

## 1.1. Identité juridique

L'Institut international d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (Institut 2iE) est une association internationale à but non lucratif dont les statuts sont enregistrés au Burkina Faso. Elle est reconnue d'utilité publique par décret n° 2008-429/PRES/PM/MATD et le Burkina Faso lui a octroyée un accord de siège qui lui confère les privilèges d'une organisation internationale : exonération fiscale et douanière, statut diplomatique, protection et libre circulation du personnel et des étudiants. L'Institut 2iE a aussi signé un accord de siège avec l'état du Cameroun en Afrique centrale.

Les membres du Conseil d'Administration de l'Institut 2iE sont regroupés au sein de 4 collèges conformément aux statuts et règlement intérieur : le collège des Etats, le collège des Partenaires Institutionnels et financiers, le collège des Partenaires scientifiques et académiques et le Collège du Secteur Privé.

## 1.2. Mission

La mission de 2iE est de répondre aux besoins en ressources humaines qualifiées et en innovations technologiques du continent africain par la formation et la recherche appliquée dans les domaines de l'Eau et de l'Assainissement, de l'Agriculture, de l'Energie, de l'Environnement, du Génie Civil et de l'Entrepreneuriat à travers des partenariats stratégiques durables pour le développement économique, social et culturel de l'Afrique.

### La vision

La vision de 2iE à l'horizon 2020-2024 du plan d'orientation stratégique est de renforcer son statut de Centre d'excellence de référence en Afrique et à l'international, socialement responsable, leader dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation contribuant de manière significative au développement économique et social du continent africain.

### Les valeurs

Les valeurs constituant le socle qui guide les comportements de toutes les parties prenantes de l'institution sont énoncées ci-après :

- Diversité,
- Engagement,
- Professionnalisme,
- Equité,
- Responsabilité.

## 1.3. Identité physique

La plateforme scientifique, technique et informatique de 2iE est hébergée principalement sur deux sites ayant le statut d'enclaves diplomatiques :

- Le Campus de Ouagadougou : 6 hectares de superficie et une capacité d'hébergement de 301 chambres ;
- Le Campus de Kamboinsé : 103 hectares et une capacité d'hébergement de 1420 lits ; ce campus est aussi subdivisé en deux entités (Kamboinsé 1 et Kamboinsé 2).
- Les 2 sites (Ouagadougou et Kamboinsé) sont distants de 18 km et sont reliés par une liaison radio, un système de navettes assure quotidiennement le transport des étudiants et des enseignants entre les 2 sites.

En termes de répartition, les formations et une partie des plateformes en eau et environnement sont hébergées sur le site de Ouagadougou alors que les formations et les plateformes en énergie et génie-civil ainsi que la formation du cycle préparatoire commun sont hébergées sur le site de Kamboinsé. Aujourd'hui 2iE se trouve dans un environnement densifié avec des établissements supérieurs d'enseignement et de recherche. On peut citer des universités publiques (Université Joseph Ki Zerbo de Ouagadougou et Université Thomas Sankara de Ouagadougou), l'Institut National de Recherches Agronomiques (INERA), le Centre National de Recherche Scientifique et Technologique (CNRST), des universités privées (Aube nouvelle, Ecole Supérieure de la Jeunesse). Cet environnement fait naître des partenariats avec ces établissements dans un objectif d'un développement gagnant-gagnant pour les parties.

#### **1.4. Justification de la demande**

Convaincu de l'importance d'une reconnaissance institutionnelle sur le plan international, l'Institut 2iE s'est lancé dans la certification de son système de management de la qualité selon le référentiel ISO 9001 V 2015 pour l'organisation de son offre de formation, de son programme de recherche, de ses activités d'expertise, de l'innovation et de l'entrepreneuriat.

Dans cette même lancée, 2iE a inscrit dans son Plan d'Orientation Stratégique 2020-2024 validé par le Conseil d'Administration à sa séance de janvier 2020, un objectif sur l'accréditation institutionnelle en vue de garantir la qualité de l'enseignement, de la recherche, de l'innovation et de l'entrepreneuriat et par conséquent renforcer son statut de Centre d'excellence de référence en Afrique et à l'international.

C'est pourquoi, par la présente, nous sollicitons auprès de votre organisme, une évaluation externe en vue de l'accréditation de 2iE selon le référentiel HCERES.

Nous avons l'avantage de disposer d'un système de management de la qualité dont le périmètre de certification couvre l'ensemble de nos activités. La certification ISO 9001 a été obtenue pour la première fois en 2011 et se renouvelle chaque fois conformément aux délais de validité du certificat.

Nous disposons également d'une longue expérience en matière d'autoévaluation par les organismes d'accréditation et de reconnaissance tels que la Commission des Titres d'Ingénieur de France (CTI) et le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES).

##### **1.4.1. Méthodologie de l'auto-évaluation**

Un Comité de pilotage d'auto-évaluation a été mis en place par décision n° 19-2022/2iE/DG en date du 15 juillet 2022. Le travail de préparation du dossier a été coordonné par ce Comité sous la supervision des Directeurs des Enseignements et des Affaires Académiques (DEAA), de la Recherche (DR) et de la Responsable Qualité qui rendent compte au Secrétaire Général de l'Institut, Président dudit comité. Les domaines 1, 2 et 3 ont été répartis entre les différentes personnes en charge de ces activités au sein de l'Institut 2iE.

L'approche méthodologique adoptée est axée sur les étapes suivantes :

- la définition du périmètre d'auto-évaluation ;
- l'élaboration du questionnaire d'auto-évaluation ;
- la répartition des tâches ;
- la collecte et l'analyse des données ;
- l'établissement du score ;
- la production du rapport ;
- la transmission du rapport d'auto-évaluation au Directeur Général pour validation.

## 1.4.2 Définition du périmètre de l'auto-évaluation

Le présent rapport suivant le référentiel HCERES concerne l'auto-évaluation institutionnelle et englobe les domaines ci-dessous :

- PILOTAGE STRATÉGIQUE ET OPÉRATIONNEL ;
- POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ ;
- POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS.

## 1.4.3 Méthode d'élaboration du questionnaire d'auto-évaluation

Pour la réalisation de l'auto-évaluation, un questionnaire a été élaboré. Ce questionnaire est basé sur les critères définis dans le référentiel de HCERES pour chacun des trois domaines concernés. Chaque critère a été transformé en question à laquelle l'audité va répondre durant la phase des entretiens. Enfin, une répartition a été faite entre les évaluateurs internes pour la collecte et l'analyse des données au niveau de chaque entité.

## 1.4.4 Méthode d'établissement du score

Chaque critère a fait l'objet d'une appréciation du Comité de pilotage :

Notation			Score
A	Très bon	L'Institut 2iE satisfait pleinement aux critères d'accréditation, a mis en place des pratiques exemplaires et présente un très bon niveau de qualité	100%
B	Bon	L'Institut 2iE satisfait aux critères d'accréditation et présente un bon niveau de qualité	80 %
C	Acceptable	L'Institut 2iE satisfait aux critères d'accréditation requis et présente un niveau de qualité acceptable.	55%
D	Insatisfaisant	L'Institut 2iE ne satisfait pas aux critères d'accréditation requis et présente de graves faiblesses	0%

Pendant les entretiens, des taux sont affectés aux différentes preuves selon l'absence, la présence ou la pertinence de la preuve recherchée.

A la fin des entretiens le score est calculé de la façon suivante :

- score calculé par critère ;
- score total par référence ;
- score total par domaine ;
- score total pour l'ensemble des trois (03) domaines est additionné pour trouver le score de l'auto-évaluation.

## 1.5. Fiche de caractérisation des données

Les données indiquées sur la fiche de caractérisation sont celles de l'année 2022.

## II. PILOTAGE STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL

### 2.1 Positionnement institutionnel au niveau local, national et international

En 1968 et en 1970, respectivement l'Ecole Inter Etats des Ingénieurs de l'Equipement Rural (EIER) et l'Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural (ETSHER), sont créées par 14 pays africains avec le soutien de la France, de la Suisse et d'autres partenaires européens. Les Ecoles sont alors rattachées à un Conseil de Ministres des Etats membres. Les ministères pour la tutelle de 2iE sont différents selon les pays (Ministère de l'enseignement supérieur, Eau et assainissement, Agriculture etc.).

En 1972, le diplôme d'ingénieur de l'Equipement Rural de l'EIER est reconnu par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES).

En 2005, le Groupe EIER-ETSHER devient l'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement- Fondation 2iE. La fondation a le statut d'association internationale reconnue d'utilité publique et ses statuts sont enregistrés au Burkina Faso. Un nombre restreint de Ministres représente le collège des Etats au Conseil d'Administration de la Fondation 2iE, aux côtés des représentants des partenaires institutionnels et financiers, des partenaires scientifiques et académiques et des partenaires du secteur privé.

En 2018, un changement de dénomination de la Fondation 2iE en Institut 2iE a été opéré, décision prise lors du Conseil d'Administration du 22 novembre 2018.

La stratégie institutionnelle portée par 2iE au regard de ses missions, de son positionnement et de ses engagements s'inscrit dans le cadre de son plan d'orientation stratégique. 2iE accomplit donc ses missions de formation, de recherche, d'innovation et d'entrepreneuriat suivant des plans d'orientations stratégiques (POS) quinquennaux supportés par des plans d'actions avec des indicateurs de performance et des cibles à atteindre.

La politique générale de formation et de recherche de 2iE s'intègre dans son plan d'orientation stratégique à travers les axes 2 et 3 basés respectivement sur Renforcement de l'excellence des activités de formation, de recherche, d'entrepreneuriat, et d'innovation (axe 2) et le Développement des partenariats stratégiques et structurants (axe 3).

Ainsi à travers cette politique, 2iE vise en termes de formation (i) à répondre aux enjeux de l'Afrique de demain en formant des ingénieurs et des cadres capables d'innover et d'entreprendre et à (ii) renforcer la capacité d'adaptation et d'anticipation de la formation aux besoins du monde socioprofessionnel. Pour ce qui concerne la recherche, l'Institut vise à (iii) contribuer à un accès durable à l'eau saine et à l'assainissement ainsi qu'à la ressource en eau pour un multi-usage en Afrique, (iv) contribuer à la sécurité alimentaire et à la Gestion durable de l'environnement, (v) contribuer au développement des capacités d'innovation industrielle en Afrique dans les domaines des énergies renouvelables pour une production et une utilisation rationnelle d'énergies électrique/thermique/mécanique (à petite et grande échelles), de (vi) participer au développement de la société par l'utilisation raisonnée des matériaux locaux et des éco-matériaux de construction tout en veillant à la préservation de l'environnement.

Pour atteindre ces objectifs, l'institution a consenti d'énormes efforts financiers et organisationnels pour le rayonnement de ses activités de formation et de recherche à travers le recrutement des enseignants et chercheurs qualifiés et la mise en place de plateformes pédagogiques, scientifiques et technologiques.

L'institut 2iE a mis en place avec l'ensemble des parties prenantes (secteur public, privé, les alumni, les partenaires académiques et scientifiques etc.) son écosystème suivant plusieurs dispositifs :

- **Le Cercle des DRH** qui est un espace de dialogue et de réflexion autour de l'employabilité et des compétences avec les partenaires professionnels œuvrant dans les métiers de l'EAU, l'ENVIRONNEMENT, l'ENERGIE, le GENIE CIVIL et les MINES.

Il s'agit d'instaurer un double cadre propice à la fois à cette démarche prospective qui permettra d'anticiper via la formation, les besoins en compétences du marché à plus ou moins long terme dans les domaines susmentionnés d'une part, et d'autre part d'assurer une veille sur l'employabilité des diplômés de 2iE en ajustant les compétences visées à la dynamique des métiers et des emplois.

Pour approfondir cette démarche d'analyse des besoins en qualification et de l'adaptation de l'offre de formation, 2iE a jugé important d'effectuer périodiquement une étude sur son offre existante (formation initiale, formation professionnelle en ligne, formation professionnelle continue) en vue d'assurer son meilleur positionnement à court et moyen terme dans l'environnement de la formation professionnelle en Afrique de l'Ouest et du Centre.

- **L'étude du positionnement de 2iE** : L'objectif de cette étude pour 2iE est d'avoir une visibilité sur la stratégie d'évolution de son offre de formation professionnelle en Afrique de l'Ouest et du Centre en se basant sur la demande des entreprises dans les domaines de compétences de 2iE d'une part et sur l'environnement concurrentiel de la formation professionnelle d'autre part. L'étude a porté sur :

- Le positionnement 2iE (points forts, faiblesses...) dans l'environnement de la formation professionnelle (formation initiale, formation professionnelle en ligne, formation professionnelle continue) en Afrique de l'Ouest et du Centre ;
- La réalisation d'enquêtes ciblées auprès des bénéficiaires de l'offre de formation 2iE que sont les entreprises, les alumni (diplômés 2iE), les états, les apprenants inscrits en formation professionnelle en ligne, les stagiaires ayant participé aux formations continues et les étudiants inscrits en formation initiale.
- Les opportunités de développement de l'offre de formation professionnelle de 2iE (statut quo, adaptation, fermeture, nouvelles formations, nouvelles méthodes pédagogiques...).

- **Le Conseil Pédagogique et Scientifique (CPS)**, instance de réflexion et de proposition en matière de politique de formation et de recherche conseille la direction générale de l'institut 2iE et le Conseil d'Administration (CA) sur l'ensemble des activités de l'institut en matière d'enseignement, de recherche et de valorisation :

- Sur les grandes orientations scientifiques et académiques, notamment les choix des domaines, programmes et de priorités de recherche et d'enseignement et de formation continue ;
- Sur les choix de filières de formation de niveau Licence, Master et Doctorat ainsi que sur leurs programmes et leurs pédagogies ;
- Sur l'adossement de la formation à la recherche, et l'équilibre et la synergie entre ces deux activités ;
- Sur le statut des enseignants et chercheurs et leur suivi-évaluation ;
- Sur les relations partenariales et les synergies à développer entre le monde socio-professionnel, en particulier du secteur privé, les activités de recherche, et les activités de formation (initiale, en ligne et continue)
- Sur sa démarche d'ouverture internationale
- Sur sa démarche de développement de l'entrepreneuriat et de valorisation des résultats de la recherche ;
- Sur leur cohérence avec les plans d'orientation stratégique successifs ;
- Sur les partenariats d'enseignement et de recherche qu'il serait judicieux de développer ;
- Sur les programmes et appels d'offres d'enseignement et de recherche auxquels il pourrait postuler ;
- Sur tout autre sujet d'enseignement et de recherche pertinent que lui soumet 2iE, y compris le recrutement d'enseignants ou de chercheurs.

Ce conseil est composé de 15 membres externes dont 02 experts en eau et assainissement, 02 experts en génie civil, 02 experts en génie électrique et énergétique, 03 experts en sciences humaines sociales et managériales, 03 professionnels industriels (dont 01 alumni), 01 expert en entrepreneuriat et 02 experts pédagogo-numériques. A ces membres s'ajoutent 05 membres internes : le Directeur de la recherche, le Directeur des Enseignements et des Affaires Académiques, 02 représentants du corps enseignant et un représentant des étudiants.

**L'analyse de la référence 2.1 : Le positionnement institutionnel, au niveau local, national et international est bien porté par l'Institut 2iE. Le score réalisé est de 100% (voir annexe n°1 tableau 1)**

## **2.2 Pilotage de la stratégie au niveau local, national et international**

La stratégie institutionnelle portée par 2iE au regard de ses missions, de son positionnement et de ses engagements s'inscrit dans le cadre de son plan d'orientation stratégique. 2iE accomplit donc ses missions de formation, de recherche, d'innovation et d'entrepreneuriat suivant des plans d'orientations stratégiques (POS) quinquennaux.

Chaque POS est construit sur un cadre logique d'Objectif Général, d'Objectifs Spécifiques et de Résultats qui permettront d'atteindre les objectifs fixés et d'indicateurs mesurables qui permettront de vérifier l'atteinte de ces objectifs.

A chaque Conseil d'Administration, soit deux fois par an, la Direction Générale de 2iE rend compte de l'état d'achèvement des objectifs sous la forme de tableaux de bord.

Le diagnostic stratégique de 2iE aux niveaux interne et externe a révélé des forces et des faiblesses mais aussi des opportunités et des menaces. En s'appuyant d'une part sur ces éléments et d'autre part sur la mission, la vision et les valeurs de l'institution, le plan d'orientation stratégique (2020-2024) se décline en quatre axes stratégiques :

- Axe 1 : Amélioration de la Gouvernance de l'institution ;
- Axe 2 : Renforcement de l'excellence des activités de formation, de recherche, d'entrepreneuriat et d'innovation ;
- Axe 3 : Développement des partenariats stratégiques et structurants ;
- Axe 4 : Digitalisation, Rationalisation du fonctionnement et des ressources.

Ces axes stratégiques sont retenus sur la base de la situation actuelle et de la situation future désirée. Chacun de ces axes stratégiques est décliné en objectifs spécifiques avec des résultats attendus et des indicateurs consignés dans un plan d'actions.

**L'Analyse de la référence 2.2 : stratégie de l'Institut au niveau local, national et international et sa déclinaison en objectifs opérationnels présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 2)**

## **2.3 Environnement et politique partenariale**

Une analyse est faite pour chaque sous point de la référence dans les lignes qui suivent.

### **2.3.1 Partenariats académiques locaux et nationaux**

L'Institut 2iE a développé un partenariat académique aussi bien au niveau national que régional afin de contribuer significativement aux défis de développement d'un enseignement supérieur performant et

ouvert sur le monde. Au plan national, le partenariat académique avec l'Université de Ouaga I Professeur Joseph Ki-ZERBO (UO1-JKZ) a été concrétisé à travers plusieurs projets et programmes (exemple du projet de Centre d'Excellence de la Banque Mondiale) et s'est traduit par l'appui à l'identification des besoins et des soutiens en équipements pédagogiques et de partage d'expérience de 2iE. Ce partenariat se fait également par la mobilisation d'enseignants-chercheurs pour dispenser des cours, assurer l'encadrement des étudiants, doctorants et jeunes chercheurs. 2iE a étendu ce partenariat à d'autres universités nationales que sont l'université Norbert ZONGO de Koudougou et l'Université Nazi BONI de Bobo-Dioulasso, l'Université de Fada qui bénéficient des plateformes scientifiques de 2iE pour leurs analyses au laboratoire dans le cadre des travaux pratiques et de recherche. A travers le projet Centre d'Excellence Africains de la Banque Mondiale/CEA-2iE, les capacités pédagogiques et scientifiques de ces universités ont également été renforcées par l'acquisition d'équipements permettant d'assurer des formations de qualité et de faire une recherche appliquée au service du développement dans les domaines similaires et complémentaires de 2iE à savoir l'eau et l'assainissement, l'environnement, l'agriculture, les énergies renouvelables et les éco-matériaux.

Avec ce type de partenariat, 2iE atteint l'un des Résultats de cet objectif spécifique 4 qui se décline comme suit : « 2iE est bien intégré dans le paysage national de l'enseignement supérieur du pays hôte » avec la mise en place d'une stratégie de rapprochement avec les établissements nationaux d'Enseignement Supérieur. Il est soutenu par la signature d'accord avec ces établissements nationaux dont les principaux axes concernent entre autres :

- Mise en place d'une école doctorale inter universitaire ;
- Mise en place d'un master en gestion des aires protégées ;
- Accueil des étudiants (master et doctorant) de l'UNB et de l'Université de Fada dans les laboratoires de 2iE ;
- Mobilité entrante et sortante d'enseignants chercheurs ;
- Organisation de manifestations scientifiques ;
- Favoriser la mise en place de programmes communs de masters à l'UNZ et à 2iE ;
- Favoriser l'encadrement conjoint des doctorants et des enseignants ;
- Capitaliser, partager et diffuser et les bonnes pratiques d'enseignement et de recherche ;
- Développer des stratégies communes de mobilisation de ressources financières ;
- Développer toute action considérée d'intérêt commun pour les parties.

L'axe 3 du Plan d'Orientations Stratégiques (POS) 2020-2024 « Développement des partenariats stratégiques et structurants » à travers son objectif spécifique 4 « Renforcer l'internationalisation à travers les partenariats et les reconnaissances des diplômes aux niveaux national, sous régional et international » accorde une place de choix à l'ancrage national de 2iE.

D'autres formes de partenariat existent avec le Ministère de la Santé du Burkina à travers la formation des agents de la santé dans le domaine du Génie sanitaire et humanitaire.

**L'analyse du sous point Partenariats académiques locaux et nationaux de la référence 2.3. : environnement et politique partenariale présente un taux de performance de de 78%. Cependant, des alliances avec des partenaires structurants pertinents pourraient améliorer sa performance (voir annexe n°1 tableau 3).**

### 2.3.2 Partenariats internationaux

Du fait de son histoire et de son identité propre (institut appartenant à 16 états d'Afrique de l'Ouest et du Centre), l'ouverture internationale et la multiculturalité font partie de l'ADN de 2iE, ce qui se traduit par une très grande diversité de nationalité (une vingtaine) représentée tant au niveau des étudiants, que du corps enseignants et enseignants chercheurs, permanents et vacataires. En raison de cette forte identité internationale, une des compétences transverses phares de l'ingénieur 2iE est sa capacité à s'adapter et

à évoluer dans un environnement international notamment dans ses dimensions multilingues et multiculturelles (compétence transverse « Contexte international »). La diversité de nationalité au niveau du personnel permanent et vacataire en contact direct avec les étudiants fait aussi partie de la politique internationale de recrutement. L'internationalisation de la formation d'ingénieur 2iE s'appuie donc sur un environnement fortement international et multiculturel dans son essence.

Dans cette logique, 2iE a développé des partenariats structurant avec la Banque Mondiale, la banque Africaine de développement (BAD), l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), la Fondation Mastercard et une forte stratégie d'internationalisation de ses formations à travers la reconnaissance internationale de ses diplômés d'ingénieurs par le CAMES, la CTI et l'obtention du label EUR-ACE visant un triple objectif : i) renforcer l'employabilité et le niveau de rémunération des ingénieurs 2iE dans un espace géographique étendu sur plusieurs continents et sur un marché du travail globalisé, ii) renforcer l'acquisition de la compétence transverse phare « Contexte international » de l'ingénieur 2iE grâce à la mobilité internationale de crédits, iii) renforcer l'attractivité de la formation à travers des partenariats stratégiques avec des écoles d'ingénieur de rang international, témoignant de la reconnaissance internationale de la qualité de la formation d'ingénieur 2iE.

La stratégie d'internationalisation est également mise en œuvre au niveau des ressources humaines de 2iE. Les compétences internationales (langues, carrière de recherche internationale, expérience professionnelle à l'étranger ...) font partie des critères de recrutement des enseignants chercheurs. Le personnel administratif et technique, notamment en lien avec la formation et la recherche possède des compétences linguistiques en français et en anglais adaptées à l'ouverture internationale. Pour renforcer la dimension internationale des enseignants et enseignants chercheurs permanents, des séjours d'enseignement, de formation et de recherche sont encouragés, notamment à travers les programmes Erasmus +. En ce qui concerne les enseignants vacataires, une attention particulière est accordée à leur origine géographique et leur excellence scientifique afin de conserver une grande diversité de nationalité dans la formation des ingénieurs ainsi qu'un haut niveau scientifique et technique. En outre, 2iE procède au recrutement de professeurs associés internationaux dont les compétences permettent un partenariat fructueux aussi bien sur le plan de la formation des ingénieurs que sur le plan de la recherche à travers la codirection de thèse.

Dans le cadre de cette stratégie un bureau 2iE est implanté à Yaoundé au Cameroun.

Au niveau de la formation, le fort développement international impulsé depuis les trois dernières années a permis une augmentation rapide du nombre d'étudiants de 2iE en mobilité sortante non diplômante vers plus d'une quinzaine d'écoles d'ingénieur partenaires françaises et africaines. A côté de cela, les programmes de double diplôme suscitent de plus en plus d'intérêt chez certains étudiants qui s'y engagent même sans bénéficier d'un financement externe. Il est intéressant de noter que bien que les étudiants en mobilités sortantes les plus brillants et de conditions sociales modestes bénéficient d'un financement du programme Erasmus+ (Polytech Annecy Chambéry, INSA Lyon, INSA Rouen Normandie, ENGEES), la grande majorité des étudiants en mobilité sortante ont des sources de financement propre pour réaliser leur projet d'expatriation.

2iE est fortement intégré à des réseaux africains et internationaux d'enseignement supérieur, ainsi qu'à des foras d'échanges et de reconnaissance, parmi lesquels, on peut citer l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), le réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO), le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES), la conférence des recteurs des universités francophones d'Afrique et de l'océan Indien (CRUFAOCI), l'Association des Universités Africaines (AUA), le réseau d'Instituts Africains des Sciences et de la Technologie (IAST), la Conférence Africaine des Grandes Ecoles, Facultés et Institutions des Arts et des sciences Appliquées (CGIF), le Réseau d'Excellence des Sciences de l'Ingénieur de la Francophonie (RESCIF), la Conférence des Grandes Ecoles de France (CGE).



**L'analyse du sous point partenariats internationaux de la référence 2.3 : environnement et politique partenariale présente un score de 100% ce qui dénote de sa performance (voir annexe n°1 tableau 4).**

### **2.3.3 Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire**

2iE développe avec les entreprises, les organisations non gouvernementales, les collectivités locales des collaborations de travail dans les domaines de la formation, l'expertise et l'assistance technique. Les principaux axes de collaboration concernés sont les suivants :

- Missions d'identification - information

Il s'agit de missions d'experts destinées à aider la partie demanderesse à préciser et à évaluer les actions ou projets correspondants. En plus de cela, les parties s'informent des événements et activités qu'elles organisent et susceptibles d'intéresser l'autre Partie.

- Formation – stages - recrutement

2iE sollicite des stages au bénéfice de ses étudiants et doctorants, et assure le renforcement de capacités des entreprises selon des programmes spécifiquement définis ou selon l'offre de formation habituelle préalablement disponible.

- Assistance technique

2iE est sollicité par les entreprises, ONGs et collectivités locales pour ;

- Donner des avis sur des problèmes techniques, économiques, administratifs, commerciaux et financiers ;
- Effectuer toutes études, préparer tout rapport et faire tous autres travaux relatifs aux domaines d'activités de la partie requérante ;
- Déléguer dans les services, des agents chargés d'assister ou de perfectionner le personnel y œuvrant ;
- Réaliser certaines recherches scientifiques et procéder à tout essai de matériel ou équipement en laboratoire ou autrement.
- 

Ces dernières années, plus de 20 projets d'entreprise (ou d'ONG) ont été confiés à 2iE dans le cadre de sa collaboration avec celles-ci. Ces projets constituent un vivier important pour les projets de fin d'études et des travaux pratiques ou de mise en situation professionnelle des étudiants. Ces projets sont réalisés pour la plupart par les étudiants sous l'encadrement du corps professoral. Certains font l'objet de soutenances dans lesquelles les professionnels en lien avec ces projets y prennent part en tant de membres de jury. En plus de ces projets obtenus avec les entreprises, 2iE avec l'appui financier de la Banque Africaine de Développement aide les collectivités locales dans l'élaboration de leur plan communal de développement à travers l'élaboration d'avant-projet sommaire et détaillé dans les domaines de l'eau, l'assainissement, des infrastructures et de l'énergie. Ces projets dits « Projets d'Engagement Communautaire » constituent des projets de fin d'études pour les étudiants des semestres 9 et 6.

Il constitue en outre un travail permettant de professionnaliser la formation des étudiants, d'améliorer leur aptitude du travail en équipe et de favoriser leur insertion professionnelle.

Pour ce qui est des activités, la stratégie dite entreprise se déploie autour d'une offre de formation, d'activités de recherche, de développement et d'expertise. L'Institut propose aussi bien ses services qu'il est sollicité par des partenaires divers. Les sollicitations d'analyses de laboratoires ou d'expertise émanent aussi bien d'associations et d'ONG que d'entreprises minières.

L'école offre des prestations d'audit, de conseil et d'expertise aux entreprises et à d'autres organisations (centres de recherche, collectivités...). A ce niveau, 2iE offre son expertise au secteur privé, et ce, à travers ses laboratoires et ses départements de formation. Les prestations concernent : l'analyse de la qualité de l'eau, de l'air, le renforcement de capacités, les audits énergétiques dans les bâtiments, missions de contrôle des infrastructures en litige, etc.

L'Institut 2iE a par ailleurs développé des services à destination des entreprises et organisations en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises. L'objectif est de sensibiliser les entreprises et organisations aux enjeux de la RSE et notamment de les accompagner pour doter leurs agents et cadres en compétences pour concevoir, piloter et reporter des données dans des rapports RSE/Développement Durable selon les exigences de l'OHADA, de la norme ISO 26000 conformément aux ODD. Ces organisations pourront ainsi saisir les opportunités en matière de développement durable.

**L'analyse du sous point Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire de la référence 2.3. : environnement et politique partenariale, donne une performance de 100%. L'Institut 2iE s'insère dans son environnement en tissant des relations de partenariat avec certaines structures et collectivité. Le score obtenu illustre parfaitement cet état de fait (voir annexe n°1 tableau 5).**

### **2.3.4 Impact de 2iE sur son environnement**

L'institut 2iE forme des techniciens, ingénieurs et chercheurs dans les métiers du développement durable : eau et assainissement (ODD 6), Energie (ODD, 7 et 12), génie civil (ODD 9 et 11), environnement. Fort de plus de 50 années au service du continent africain, 2iE s'est engagé dès 2010 dans une démarche RSE afin d'être « une vitrine en matière d'éco-innovations responsables » en Afrique (POS 2015-2011) et de « Promouvoir les principes et les valeurs de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise à 2iE et dans sa sphère d'influence » (POS 2020-2024).

L'ambition affichée est de satisfaire ses parties prenantes (Etudiants, Salariés, Fournisseurs, Partenaires financiers et scientifiques) et de contribuer au bien-être des communautés locales au Burkina Faso et en Afrique.

Pour y parvenir 2iE s'appuie sur 14 engagements basés sur ses enjeux propres et cohérents avec des cadres de références tels que le Pacte Mondial des Nations Unies, le Plan vert de la CGE/CPU (Conférence des Grandes Ecoles) et l'Agenda 2030 des Nations Unies qui énoncent des principes universels de droits humains et de management responsable de l'enseignement supérieur :

- GOUVERNANCE
  - Promouvoir les valeurs éthiques et les principes du développement durable sur nos campus et dans nos relations avec nos parties prenantes ;
  - Construire un dialogue inclusif basé sur la confiance, la transparence, la dignité humaine ;
  - Mettre en place un mécanisme efficace contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds.
- RESSOURCES HUMAINES
  - Encourager l'équité et éliminer toute forme de discrimination et d'abus en matière d'emploi,
  - Assurer le bien-être du personnel et maîtriser les risques de santé sécurité au travail,
  - Faire de la diversité et du genre un facteur de différenciation de 2iE,
  - Renforcer les compétences professionnelles du personnel et développer les carrières.
- ENSEIGNEMENT ET FORMATION

- Faciliter l'accès pour tous à un enseignement de qualité (standard international) qui intègre les enjeux actuels de développement durable ;
- Développer la culture entrepreneuriale et faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.
- RECHERCHE
  - Développer des activités de recherche sur les enjeux du développement durable en Afrique et transférer les connaissances dans les enseignements ;
  - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- GESTION DE L'ENVIRONNEMENT
  - Gérer (traiter, éliminer et valoriser) nos déchets (Déchets solides, Eaux Usées, DEEE) selon les pratiques internationales recommandées ;
  - Maitriser et optimiser les consommations d'eau et d'énergie afin d'économiser des ressources et investir dans la transition énergétique ;
  - Maitriser et valoriser la biodiversité des campus et compenser nos émissions de carbone (CO2).
- BIEN-ETRE ET SOCIETE
  - Créer des conditions favorables au bien-être et à l'intégration des étudiants sur nos sites ;
  - Engager le personnel et les étudiants dans des activités de volontariat d'engagement civique au profit des collectivités territoriales.

Tenue les 4 et 5 octobre 2022 à Dubaï aux Emirats Unis, sous le thème : "REGARDS CROISÉS, LA RSE D'ICI ET D'AILLEURS" la 6e édition du Forum Africain de la Responsabilité Sociale des Entreprises a connu à son épilogue l'attribution à l'Institut international d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE), de « Award RSE Corporate » sanctionnant la meilleure démarche RSE implémentée au sein d'une organisation.

**L'analyse du sous point impact de l'établissement sur son environnement de la référence 2.3 environnement et politique partenariale présente une performance de 80. Une amélioration de la déontologie et l'appréciation de l'impact socio-économique augmenterait cette performance (voir annexe n°1 tableau 6).**

**L'analyse globale de la référence 2.3 : environnement et politique partenariale présente un taux de performance de 89% (voir annexe n°1 tableau 7).**

## **2.4 La gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie**

Une analyse est faite pour chaque sous point de la référence dans les lignes qui suivent.

### **2.4.1 Gouvernance**

#### **Instances décisionnelles**

##### **Assemblée Générale**

L'Assemblée Générale est composée des représentants des membres actifs des quatre Collèges (Etats ; Partenaires institutionnels et financiers ; Partenaires scientifiques et universitaires ; Secteur privé).

L'Assemblée Générale est qualifiée d'extraordinaire lorsque ses décisions se rapportent à une modification des statuts ou à la dissolution de 2iE et d'ordinaires dans les autres cas. L'Assemblée Générale Ordinaire est réunie chaque année avant le 30 septembre sur convocation du Président du Conseil d'Administration. En outre, l'Assemblée Générale Ordinaire peut être convoquée à titre exceptionnel par le Président du Conseil d'Administration lorsqu'il le juge utile ou à la demande d'un tiers des administrateurs. L'Assemblée Générale Extraordinaire est convoquée par le Président du Conseil d'Administration lorsqu'il le juge nécessaire.

L'Assemblée Générale Ordinaire, réunie au moins une fois par an, dans les six mois de la clôture de l'exercice :

- entend le rapport annuel de gestion sur la situation morale et financière de 2iE,
- entend le ou les rapports du Commissaire aux comptes,
- approuve les comptes de l'exercice écoulé,
- donne quitus aux administrateurs de leur gestion,
- prend connaissance du budget de l'exercice en cours,
- entend les modifications du règlement intérieur adoptées par le Conseil d'Administration,
- entérine la nomination des nouveaux administrateurs,
- entend et statue en dernier ressort sur l'exclusion d'un membre de 2iE.

L'Assemblée Générale Extraordinaire est seule compétente pour modifier les présents statuts ou dissoudre 2iE.

### **Conseil d'Administration**

2iE est administré par un Conseil d'Administration composé de douze administrateurs ainsi répartis :

- cinq (05) administrateurs dont deux représentants des Etats et un représentant pour chacun des trois autres Collèges;
- un (01) administrateur désigné par l'Etat du siège de 2iE ;
- trois (03) administrateurs nommés par cooptation par le Conseil lui-même. ;
- Deux (02) représentants du personnel et un (01) représentant des étudiants participent aux sessions du Conseil d'Administration. Ils n'ont pas de voix délibérative.

Le Conseil d'Administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son Président ou de la moitié de ses membres et aussi souvent que les intérêts de 2iE l'exigent soit au siège soit en tout autre endroit et dans ce cas après consentement du quart au moins des administrateurs en exercice. Le Conseil d'Administration détermine les orientations générales de 2iE et veille à leur application. Il exerce le contrôle permanent de la gestion de 2iE par le Directeur Général. À tout moment, il opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission. Il ne peut engager 2iE vis-à-vis des tiers. Il crée en son sein les comités suivants dont l'organisation et le fonctionnement sont définis dans le règlement intérieur :

- Comité audit et rémunération
- Comité risques
- Comité vie étudiante
- Comité Entrepreneuriat et employabilité des étudiants

Il peut créer, s'il y a lieu, d'autres comités.

### **Le Comité de Direction**

Le Comité de Direction est constitué de :

- Directeur Général qui détient des pouvoirs clairs et étendus,
- Secrétaire général,

- Directeur des Enseignements et des Affaires Académiques (DEAA),
- Directeur de la Coopération, de l'Entrepreneuriat et de la Formation Continue (DCEFC),
- Directeur de la Recherche (DR),
- Directeur des Finances et de la Comptabilité (DFC),
- Directeur des Services Généraux (DSG),
- Directeur des Systèmes d'Information (DSI),
- Directeur des Ressources Humaines (DRH),
- Chef Service Communication, Marketing et Audiovisuel (rattaché au Secrétaire Général),
- Chef de Service Audit, Contrôle et Qualité (rattaché au Directeur Général).

Présidé par le Directeur Général, le Comité de Direction permet le pilotage des activités courantes et des choix stratégiques. Le Directeur Général peut inviter toute personne de 2iE susceptible d'aider à la délibération. Le Comité de Direction se réunit en principe chaque semaine.

Le Directeur Général assure la direction générale de 2iE sous le contrôle du Conseil d'Administration et représente valablement 2iE dans ses rapports avec les tiers. Il dirige les services de 2iE et en assure le fonctionnement. Il a notamment en charge la gestion courante de 2iE, et à ce titre il ordonnance les dépenses dans les limites de l'objet social et des dispositions des statuts et du règlement intérieur.

### **La revue de direction**

La revue de Direction se déroule suivant la procédure PR17 deux fois par an de préférence après l'audit interne du système de management de la qualité. Elle procède à la revue du système de management de la qualité pour s'assurer qu'il est toujours approprié, adapté, efficace et cohérent avec le Plan d'Orientations Stratégiques.

Elle associe entre autres, le Comité de direction, les pilotes et co-pilotes des processus et les membres de la Cellule d'Assurance Qualité.

Elle fait le bilan du semestre écoulé, examine les résultats, le déroulement des différents processus et étudie les propositions d'amélioration.

A partir des éléments étudiés, elle va juger de l'opportunité de revoir la politique et/ou les objectifs de l'organisme. Un compte rendu est réalisé, auquel on annexe un plan d'actions dont la mise en œuvre est suivie. Il faut noter que depuis avril 2022, un logiciel de gestion de la qualité a été acquis et permet de gérer automatiquement le système de management de la qualité.

### **Les instances de conseil**

#### **Le Conseil Pédagogique et Scientifique**

Il se réunit tous les ans sous la présidence du Directeur Général, il examine les orientations de 2iE en matière de formation et de recherche et fait des recommandations à la Direction Générale pour guider ses choix.

#### **Les Conseils de Professeurs par département**

Le Conseil des Professeurs est responsable de la qualité pédagogique des enseignements délivrés à 2iE et des évaluations des étudiants. Le Conseil des Professeurs est un organe souverain dont les décisions prises dans le cadre de ses prérogatives ne peuvent être révisées que par lui-même.

### **Les instances de concertation**

#### **Le Médiateur**

Le Médiateur a pour rôle d'assister la Direction générale dans la prévention et le règlement des litiges et conflits qui peuvent naître entre l'administration, le personnel et les étudiants, d'amener les parties à discuter de leurs intérêts plutôt qu'à défendre leurs positions, et ce, pour leur permettre de négocier une entente mutuelle avantageuse. Le Médiateur ramène les discussions sur les questions principales et facilite les communications. Le Médiateur est impartial et respectueux envers toutes les parties, il

rencontre avant la médiation les parties et leurs représentants séparément, en personne ou par téléphone, pour discuter de leur point de vue. Le Médiateur est nommé par le Directeur Général.

### **La Cellule « Accueil, Intégration, Orientation et Ecoute des étudiants »**

La Cellule « Accueil, Intégration, Orientation et Ecoute des étudiants » est placée sous l'autorité du Chef du Service de la Scolarité et Vie Etudiante (CSSVE). Elle est composée des représentants du comité des étudiants et des membres du personnel de 2iE. Elle est chargée :

- de mettre en place un environnement susceptible de favoriser l'épanouissement et le développement personnel de l'étudiant en étroite relation avec les différentes directions de 2iE et l'Association des étudiants (AE) ;
- d'assurer une fonction d'accueil et d'intégration des nouveaux étudiants ;
- de créer les conditions du développement d'une culture d'école tout au long de la formation ;
- de favoriser la cohésion sociale des étudiants et leur sentiment de coresponsabilité et d'appartenance à 2iE ;
- de créer les conditions de la construction d'un réseau d'étudiants et d'alumni fort et dynamique ;
- de créer les conditions de la construction de relations professionnelles efficaces étudiants/enseignants et étudiants/administration ;
- de promouvoir l'interculturalité dans toutes les activités étudiantes ;
- d'assurer une fonction d'écoute et de conseil aux étudiants dans la gestion de leurs problèmes (académique, social, financier, santé, intégration, etc.) et dans la construction de leur projet d'étude et de leur projet professionnel ;
- de prévenir l'échec de l'étudiant à travers le suivi, l'écoute, le conseil et le tutorat.

Les membres de la cellule sont : un (1) coordonnateur, deux (2) représentants des Chefs de département, deux (2) représentants du corps enseignants, un (1) représentant par direction d'activités, un (1) représentant de l'infirmerie, deux (2) représentants de l'Association des étudiants de 2iE désignés par le bureau, Un représentant des étudiants de la FPL.

### **Comité de Sécurité et Santé au Travail**

Il a été mis en place au sein de l'Institut 2iE, un Comité de Sécurité et Santé au Travail dont les objectifs poursuivis sont :

- Contribuer à la protection physique et mentale des travailleurs de 2iE ;
- Participer ou contribuer à toute activité visant à améliorer les conditions de travail du personnel ;
- Inspecter les postes de travail et vérifier l'ergonomie du travail à travers des visites de terrain et au besoin faire des sondages/ enquêtes ;
- Susciter toutes initiatives jugées utiles dans la prévention et la gestion des risques professionnels ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

Il se réunit chaque mois et cette rencontre est sanctionnée par un compte rendu envoyé à l'ensemble du personnel.

### **Séminaires pédagogiques**

Des séminaires pédagogiques sont organisés en début et en fin d'année avec l'ensemble du Corps enseignant sur des thèmes spécifiques à la formation (pédagogie, cursus de formation...). Il s'agit entre autres :

- du bilan du semestre ;
- de l'analyse des besoins en qualification en rapport avec les spécialités et la possibilité d'ouverture de nouvelles formations ;
- de la relecture des supports et processus pédagogiques actuels en vue d'une amélioration continue ;
- de la formation des enseignants sur les pédagogies innovantes dans les écoles d'ingénieur.

## Comité de lutte contre le harcèlement sexuel

Un Comité de lutte contre le harcèlement sexuel a été également mis en place pour garantir un environnement de travail et d'études sécurisé pour les étudiants et le personnel de l'Institut.

## Organisation interne

Sous l'autorité du Conseil d'Administration à qui il rend compte et dont il met en œuvre les décisions, l'institut 2iE conduit sa mission d'enseignement, de recherche, d'innovation et de développement de l'entrepreneuriat en s'appuyant sur les actions structurantes suivantes :

- l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de Plans d'Orientations Stratégiques quinquennaux ;
- la programmation et la conduite des activités d'enseignement, de recherche, d'innovation et de développement de l'entrepreneuriat, dont les activités de génération de revenus, de relations extérieures (entreprises, anciens élèves,...) et de relations internationales, qui y sont associées ou qui sont menées en complément ;
- l'élaboration, l'exécution et le suivi du budget annuel ;
- la gestion des ressources humaines ;
- le management des équipes ;
- la communication externe et interne ;
- les relations avec les partenaires (Etats, Techniques et financiers, académiques et scientifiques, secteur privé) ;
- les relations avec les partenaires sociaux et les étudiants ;
- le contrôle et l'amélioration continue du fonctionnement interne, s'appuyant sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique qualité.

Le Directeur Général, le Secrétaire Général, les Directeurs d'activités, les Chefs de Département, les Chefs de Laboratoire, les Chefs de service et le personnel y contribuent tous, chacun suivant la mission assignée.

Les différentes entités de l'école sont organisées en directions, départements, laboratoires et services selon leurs missions (confère l'organigramme de l'Institut 2iE)

**L'analyse du sous-point gouvernance de la référence 2.4. : gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 8).**

### 2.4.2 Communication

En vue de renforcer sa notoriété pour un fort rayonnement international, régional et local, 2iE s'est doté d'une stratégie de communication qui vise spécifiquement à :

- fédérer les acteurs du développement socio-économique autour de l'offre de formation, des programmes de recherche et des services proposés par 2iE
  - o rassurer le public, minimiser les mécontentements, les contestations .
  - o positionner 2iE comme l'institut de formation incontournable en Afrique dans ses domaines de compétences .
  - o attirer, rassurer les investisseurs, les actionnaires .
  - o recruter d'avantage d'étudiants et de ressources humaines qualifiées .

- o positionner 2iE comme partenaire privilégié de recherche et d'expertise en Afrique dans ses domaines de compétence, au service des institutions privées, nationales et internationales, des sociétés industrielles .
  - o obtenir des financements externes, des dons.
- renforcer le sentiment d'appartenance et fidéliser les collaborateurs et les étudiants autour des objectifs et valeurs de l'institut.

Pour cela, l'Institut 2iE a décidé de faire une analyse de son image et de se doter d'une stratégie et d'un plan de communication à portée régionale et internationale sur quatre (04) ans (2021-2024) qui lui permettra de :

- renforcer son image et accroître son attractivité en Afrique et à l'international ;
- mieux définir son public cible en Afrique et à l'international ;
- augmenter significativement ses effectifs, notamment des pays anglophones et lusophones, ainsi que des couches vulnérables ;
- améliorer la communication interne ;
- renforcer son statut de Centre d'excellence de référence en Afrique et à l'international, socialement responsable, leader dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation contribuant de manière significative au développement économique et social du continent africain ;
- améliorer la promotion, la diffusion et la vulgarisation des résultats et produits de la recherche-innovation de 2iE.

Pour être en phase avec sa cible et l'évolution de la technologie, l'Institut 2iE concentre ses efforts sur la communication digitale : site web, réseaux sociaux, journaux en ligne. Les informations sur le site web ([www.2ie-edu.org](http://www.2ie-edu.org)) sont régulièrement mises à jour avec l'actualité courante de l'Institut.

### **Communication interne**

Plusieurs systèmes d'information et de gestion permettent une bonne circulation de l'information au sein de 2iE, il s'agit principalement :

- d'un logiciel centralisé de gestion de la scolarité,
- d'un site web, développé et géré en interne, régulièrement mis à jour,
- d'une base de données partagée qui permet le suivi en temps réel des dépenses engagées (Pheb),
- d'une plateforme de gestion des absences et des congés du personnel ;
- d'un logiciel de gestion de la qualité.

Ces outils sont partagés au sein d'un système d'intranet qui permet au personnel et aux étudiants de 2iE, suivant un système hiérarchisé de droits d'accès, d'avoir accès à l'information dont ils ont besoin.

Sont ainsi accessibles sur l'intranet :

- o les supports de cours
- o les emplois du temps
- o les supports administratifs liés au fonctionnement de l'Institution
- o le livret de l'étudiant et le règlement intérieur de 2iE
- o les informations sur la vie sociale, économique et financière de 2iE
- o les informations sur la gestion de la qualité.

Des cadres de rencontres et de concertations permettant le partage et le recueil des informations sont organisés et fonctionnels. Il s'agit :

- o des réunions du comité de direction
- o des rencontres avec les délégués du personnel
- o des rencontres avec l'association des étudiants
- o de la cellule d'accueil, d'orientation, d'intégration et d'écoute des étudiants



- des assemblées générales du personnel
- des revues de direction.

Une plateforme anonyme de dénonciation et de suggestion a également été créée et vient en complément à la politique de lutte contre le harcèlement sexuel de 2iE. Une enquête de satisfaction sur la communication interne est aussi réalisée périodiquement.

Enfin, des groupes de travail et de réflexion ont été mis en place dans une démarche participative du personnel sur des sujets sensibles et importants. Cela a favorisé l'implication du personnel dans l'atteinte des objectifs de l'institut.

## **Communication externe**

2iE assure sa présence sur le plan médiatique à travers la presse écrite (journaux des 16 Etats membres), télévisuelle (Canal+, A+, Africa 24, France 24, ...), radiophonique (Rfi, radios locales), la presse en ligne, les réseaux sociaux, le site web, etc.

En plus de ces relations avec la presse, 2iE participe à des salons au Burkina Faso et dans des pays africains, organise des événements et entretient des relations avec ses alumni.

**L'analyse du sous point communication de la référence 2.4. : gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie présente une performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 9).**

### **2.4.3 Système d'information**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Orientation Stratégique 2022-2024, 2iE s'est doté d'un système d'information intégré répondant à ses besoins. Ce système s'intègre dans l'axe stratégique 4 et à travers l'Objectif 4.2 : Garantir un accès permanent aux usages du numérique et un environnement numérique optimisé de travail aux étudiants et au personnel 2iE. Le pilotage de ce système qui est dévolu à la Direction des Systèmes d'Information (DSI) qui a pour mission de proposer, puis de mettre en œuvre la politique des systèmes d'information de 2iE, dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, de l'innovation, de la documentation, de l'information et de la gestion.

En liaison avec les directions métiers. La DSI est chargée :

- d'élaborer un schéma directeur du numérique, en cohérence avec le plan d'orientation stratégique ;
- de le décliner en programmes d'équipements, services et ressources, et sous forme financière, et d'en assurer la mise en œuvre ;
- d'assurer un support aux utilisateurs, en accompagnement des évolutions des systèmes numériques et dans le respect des bonnes pratiques ;

Pour plus d'efficacité la DSI a été réorganisée au cours du mois d'avril 2022 en deux (2) services par décision N°0004/2022/DG/2iE. Ces deux services sont :

- le Service Sécurité et Innovation Technologique (SSIT) qui a pour mission d'assurer la sécurité du système d'information, la continuité d'activités, la centralisation des besoins métiers et le suivi des projets informatiques ;
- le Service Ingénierie Technique et Exploitation Informatique (SITEI) dont la mission est d'assurer la gestion du parc informatique, l'administration et le monitoring des systèmes et du réseau et le helpdesk auprès des utilisateurs.

**L'analyse du sous point Système d'information de la référence 2.4.3 : gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 10).**

**L'analyse du sous point de la référence 2.4 : système d'information présente un taux de performance du système d'information est de 100% (voir annexe n°1 tableau 11).**

## **2.5 Politique globale de la qualité**

Pour améliorer son fonctionnement interne et satisfaire ses clients et parties intéressées pertinentes, l'Institut 2iE s'est doté d'une Cellule d'Assurance Qualité (CAQ)

L'assurance qualité est l'ensemble des moyens par lesquels l'Institut 2iE peut garantir avec confiance et certitude que les normes et la qualité de ses services soient maintenues et améliorées.

Les mécanismes internes et transparents d'assurance de la qualité doivent être conçus et mis en œuvre pour chaque fonction de l'Institut 2iE. L'assurance qualité est basée sur le processus d'amélioration continue, il n'implique pas seulement les enseignants, mais aussi les étudiants, les chercheurs, le personnel administratif, les employeurs, les partenaires techniques et financiers et les fournisseurs.

La Cellule d'Assurance Qualité a pour mission de promouvoir les pratiques de la qualité au sein de l'institut 2iE, notamment dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'entrepreneuriat

A ce titre, elle est chargée de :

- mettre en œuvre la politique Qualité définie par la Direction Générale de l'Institut 2iE ;
- élaborer des instruments d'exécution de la politique Qualité tels que les indicateurs, les plans d'actions, les tableaux de bord et les outils d'évaluation interne ;
- piloter les différentes évaluations requises selon le référentiel CAMES, CTI, ISO ou tout autre référentiel ;
- évaluer les projets de création de structures de recherche et/ou de formation ainsi que les projets et programmes de formation en vue de leur habilitation et/ou accréditation ;
- exploiter les rapports d'évaluation internes et externes ;
- proposer des stratégies d'amélioration et suivre leur mise en œuvre.

Les objectifs poursuivis par la Cellule d'Assurance Qualité sont :

- améliorer l'efficacité interne
- assurer le maintien des certifications et/ou des accréditations.

Le système de management de la qualité de 2iE basé sur le référentiel ISO 9001 V 2015 fonctionne selon l'approche processus. A cet effet, des processus ont été identifiés et décrits et se présentent comme suit :

Cinq (5) processus de management,

Huit (8) processus opérationnels,

Huit (8) processus support.

Pour chaque processus, un pilote et un ou des co-pilotes sont nommés par le Directeur Général et sont chargés de veiller au bon fonctionnement et à l'amélioration du processus. Ils organisent des revues semestrielles des processus à l'issue desquelles des comptes rendus sont rédigés et communiqués.

La politique globale de 2iE dans le cadre de la mise en œuvre de son système de management de la qualité est axée sur l'amélioration continue. A cet effet, des revues de processus, des audits internes et

des revues de direction sont organisés à des intervalles planifiés pour mesurer la performance et l'efficacité du système à travers la mise en œuvre des plans d'actions.

Cette démarche qualité constitue un outil de suivi et de prise en compte des recommandations des différents audits : ISO, CAMES, CTI.

Les partenaires principaux sont associés à cette démarche aussi bien dans les champs de la formation que de la recherche et de l'entrepreneuriat.

**L'analyse de la référence 2.5 : politique globale de la politique qualité a une performance de 100%. Le système de management de la qualité est intégré à l'ensemble des activités qui a été certifié ISO 9001 V 2015. Il fonctionne bien et fait l'objet d'un suivi régulier à très la réalisation des revues de processus, revue de direction, audit interne, audit de renouvellement ou de suivi (voir annexe n°1 tableau 12).**

## **2.6 Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré**

L'Institut 2iE dispose d'un système complet de gestion comptable et budgétaire. Il tient une comptabilité basée sur le SYSCOHADA. Le budget est annuellement élaboré et les comptes sont arrêtés chaque année suivant l'année civile.

L'institut établit chaque année ses prévisions de recettes et de dépenses de l'année suivante. Ce budget intègre les besoins de fonctionnement, les besoins d'investissement et les revenus attendus.

L'institut produit des états financiers fiables et sincères. Les Comptes sont audités par un commissaire aux comptes recruté par le conseil d'administration.

### **2.6.1 Soutenabilité et analyse des coûts**

Dans le but d'avoir plus de visibilité sur l'évolution de ses activités, l'Institut dispose d'un modèle financier. C'est un document qui est élaboré sur la base de critères clairs et qui ressort les projections de revenus et de dépenses sur 10 ans. Par la suite les budgets sont élaborés chaque année. Ces budgets sont les prévisions sur une année. Ils sont conçus en prenant en compte les ressources disponibles et celles attendues. Ce qui permet de prévoir des activités qui pourront être soutenues financièrement. L'essentiel des coûts entrant en compte dans la détermination de la marge bénéficiaire est constitué des coûts de vacation et le salaire des enseignants. Ces coûts ainsi que les autres coûts indirects font l'objet d'analyse afin de s'assurer que leur évolution n'affecte pas la rentabilité de l'activité et prendre les mesures nécessaires le cas échéant.

**L'analyse du sous point Soutenabilité et analyse des coûts de la référence 2.6. : Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré a une performance de 100%. Il y a une maîtrise parfaite de la soutenabilité et de l'analyse des coûts (voir annexe n°1 tableau 13).**

### **2.6.2 Dialogue de gestion**

Le dialogue de gestion est effectif à l'Institut 2iE. En effet, dans le processus d'élaboration du Budget, une lettre de cadrage est envoyée aux différentes Directions et services afin de situer le contexte, donner les orientations et les règles de construction du budget ainsi que le calendrier. Un canevas de collecte des prévisions est transmis à ces centres de coûts afin de collecter leurs budgets. Une fois collectées par la Direction Financière, ces données sont compilées et un pré-arbitrage est effectué. Ensuite toutes les

Directions se réunissent pour faire le dernier arbitrage. Le projet de budget est ainsi arrêté. Il sera alors soumis au Conseil d'administration pour adoption.

**L'analyse du sous point Dialogue de gestion de la référence 2.6. : Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 14).**

**L'analyse de la référence 2.6 : Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré a une performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 15).**

## **2.7 Politique des ressources humaines et développement du dialogue**

**Chaque sous point de cette référence sera analysée individuellement dans les lignes qui suivent.**

### **2.7.1 Politique de ressources humaines**

La politique de gestion des ressources humaines précise les valeurs et les objectifs que l'Institut international d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (Institut 2iE) entend poursuivre et promouvoir avec l'ensemble du personnel.

Les objectifs et les principes de chaque agent s'inscrivent dans la mission de l'Institut 2iE. Chaque membre du personnel de 2iE participe à la réalisation de cette mission. 2iE veut favoriser et reconnaître cette contribution de chaque membre. Il souhaite définir des lignes de conduite dans les relations entre les membres du personnel, les équipes de travail de façon à favoriser l'harmonie, la confiance et l'unité internes.

L'intérêt et l'engagement des membres du personnel agissent directement sur la qualité des services. 2iE entend maintenir et développer cet engagement grâce à une gestion participative, soutenue par une communication transparente, qui fait appel à la responsabilité et à l'utilisation du potentiel de chacun des membres du personnel et des équipes de travail. 2iE entend faire en sorte que les relations entre les personnes, les équipes de travail reflètent des valeurs partagées pour tous.

Cette politique traduit une volonté de tenir compte des besoins et des préoccupations du personnel et de favoriser le développement des personnes en lien avec les objectifs stratégiques de 2iE.

La politique se situe dans le respect des lois, des règlements et des statuts du personnel, des conventions collectives.

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines et du développement des compétences du personnel, des formations de renforcement des capacités ou d'acquisition de nouvelles capacités sont régulièrement organisées au profit du personnel. Ainsi, 49.19% du personnel, soit quatre-vingt-onze (91) Agents ont été formés au cours de l'année 2022. Ils ont été formés dans le domaine du management de la qualité, notamment en management des risques.

Convaincu que l'attractivité internationale de l'Institut 2iE passe par l'intégration du personnel de qualité, l'Institut 2iE souhaite faire évoluer son dispositif de rémunération et d'évaluation de son personnel toutes catégories confondues.

C'est ainsi que l'Institut 2iE a élaboré une grille salariale attractive, cohérente, lisible et une grille d'évaluation du personnel en lien avec la mission et le statut international de l'institut et inspirée de la pratique dans les institutions internationales similaires en Afrique.

L'Institut 2iE n'a pas défini une politique de promotion et de gestion des carrières proprement dite. Cependant, la carrière des enseignants et enseignants chercheurs est gérée par une institution interafricaine qu'est le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement supérieur (CAMES).

Le personnel enseignant interne de 2iE comprend :

- Le personnel qui a été recruté comme tel nonobstant la fonction actuellement occupée ;
- Le personnel recruté comme administratif mais qui a bénéficié soit d'un reclassement dans le corps des enseignants, soit rémunéré comme enseignant ;
- Les ingénieurs de Recherche ;
- Les post-doctorants.

L'Institut 2iE est un environnement multiculturel où quinze (15) nationalités différentes y travaillent dans une très bonne ambiance. Cette diversité culturelle favorise l'harmonie entre les membres du personnel, le transfert de compétences et d'expériences au profit des uns et des autres.

L'Institut 2iE s'engage à promouvoir le professionnalisme, l'équité et la responsabilité, l'égalité des chances et la diversité sur tous les plans : diversité des profils, des origines et des parcours. 2iE s'est engagé ainsi à lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

**L'analyse du sous point Politique de ressources humaines de la référence 2.7 : politique des ressources humaines et le développement du dialogue présente un taux de performance de 100%. Ce qui dénote d'une parfaite maîtrise de cette rubrique (voir annexe n°1 tableau 16).**

### **2.7.2 Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences**

L'Institut 2iE, dans le processus de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, a mis en place une procédure de gestion des ressources humaines dans laquelle les procédures de recrutement du personnel (gestion et développement des emplois) et la sécurisation des effectifs sont formalisées. Il en est de même du développement des compétences des personnels administratif, enseignants et enseignants chercheurs.

**L'analyse du sous point Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences de la référence 2.7 politique des ressources humaines et le développement du dialogue présente un taux de performance présente un taux de performance de 90%. Une amélioration de la conduite de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences augmenterait sa performance (voir annexe n°1 tableau 17).**

### **2.7.3 Accompagnement des parcours professionnels**

L'Institut 2iE a adopté en octobre 2021 de nouveaux Statuts et Règlement intérieur régissant son personnel.

Ces nouveaux textes, notamment les Statuts du personnel prennent en compte les activités et missions de l'ensemble du personnel. Ce sont ces activités et missions qui sous-tendent la classification catégorielle du personnel.

Par conséquent, un système d'évaluation des performances du personnel est mis en place sur lequel les avancements d'échelon sont annexés.

Dans le cadre du développement des compétences du personnel, il est mis régulièrement en place un plan de formation par la direction des ressources humaines. Parallèlement à ce plan de formation, la possibilité est donnée au personnel de demander une formation à la carte. Un Comité de Formation et de perfectionnement (CFP) du personnel est mis en place pour analyser et suivre ces formations à la demande de l'employé.

**L'analyse du sous point Accompagnement des parcours professionnels de la référence 2.7. : politique des ressources humaines et le développement du dialogue présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 18)**

#### **2.7.4 Dialogue social et qualité de vie au travail**

Il s'agit du degré de satisfaction des collaborateurs vis-à-vis de leur environnement et des conditions de travail. Cette dernière étant un ensemble d'éléments qui influencent la productivité d'une organisation et le bien-être de son personnel. Par conséquent, le climat social est au cœur de la performance dans une organisation.

L'Institut 2iE ne dispose pas de politique sociale écrite. Cependant, il a mis en place des mécanismes permettant une amélioration continue du climat social en son sein.

Dans le cadre du maintien d'un climat social favorable à la productivité et à la promotion du développement social, l'institut 2iE est très regardant sur les conditions de travail de son personnel.

C'est ainsi qu'il a mis en place, un Comité de Santé et Sécurité au travail pour veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leurs activités.

Dans le cadre de la promotion du dialogue social, des rencontres statutaires ont lieu entre les représentants du personnel et la direction générale à la fin de chaque mois conformément aux dispositions du code de travail. Ces rencontres sont des moments de partage d'informations sur la vie de l'institut et d'échanges sur les conditions de travail entre la direction générale et les représentants du personnel.

Ces rencontres ont contribué à une amélioration constante du climat social au sein de l'institut.

Il s'agit du degré de satisfaction des collaborateurs vis-à-vis de leur environnement et des conditions de travail. Cette dernière étant un ensemble d'éléments qui influencent la productivité d'une organisation et le bien-être de son personnel. Par conséquent, le climat social est au cœur de la performance dans une organisation.

**L'analyse du sous point Dialogue social et qualité de vie au travail de la référence 2.7 : politique des ressources humaines et le développement du dialogue travail présente un taux de performance de 90% (voir annexe n°1 tableau 19).**

**L'analyse de la référence 2.7 : politique des ressources humaines et le développement du dialogue présente une performance de 95% (voir annexe n°1 tableau 20).**

## **2.8 Politique immobilière**

Chaque sous point de cette référence sera analysé individuellement dans les lignes qui suivent.

### **2.8.1 Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier**

Afin de permettre au personnel administratif et aux enseignants de mener à bien les activités administratives et pédagogiques, La Direction des Systèmes d'Information met à leur disposition les outils nécessaires (bureau équipé).

**L'analyse du sous point Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier de la référence 2.8. : politique immobilière présente une performance de 100% (voir annexe n°1 tableau 21).**

### **2.8.2 Programmation et soutenabilité immobilière**

Dans le cadre du projet Centre d'Excellence de la Banque mondiale trois plateformes d'enseignement et de recherche sont en cours de construction. Il s'agit :

- Plateforme d'Apprentissage et de Démonstration d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (PADIEA) ;
- Plateforme Intégrée d'Energie Renouvelable (PIERE) ;
- Plateforme sur la Caractérisation et l'Entretien des Infrastructures (PCEI).

Toutes ces trois plateformes équipées d'équipements de dernière génération doivent être livrées dans le premier trimestre de 2023

Un Laboratoire de fabrication numérique (FabLab) est en cours d'installation et ses équipements sont financés par la Fondation MasterCard dans le cadre du projet Formation Inclusive de Leaders et d'Entrepreneurs en Ingénierie pour l'Afrique (FILE-IN-AFRICA). Ce FabLab équipé doit être réalisé dans le courant 2023.

Toutes ces infrastructures sont des centres de profit pour participer à leur propre financement.

**L'analyse du sous point Programmation et soutenabilité immobilières de la référence 2.8.2 programmation et soutenabilité immobilières présente une performance de 80%. Une meilleure gestion de la planification et de la programmation immobilière augmenterait sa performance (voir annexe n°1 tableau 22).**

### 2.8.3 Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale

Dans le cadre de la réforme instituée en 2008 lors de la mise en place de 2iE, l'opération majeure réalisée a été d'attirer tout le foncier. Cette opération a permis ainsi de disposer de 3 titres fonciers sur Ouaga et de deux titres fonciers sur Kamboinsé pour le compte de 2iE.

En vue d'extension pour répondre au nouveau projet, 2iE a investi entre 2008 et 2019, plus de 30 millions d'euros pour la rénovation et la création de nouvelles infrastructures de classe internationale. Aujourd'hui, toutes les infrastructures ont été rénovées et les nouvelles capacités se résument en :

- des infrastructures pédagogiques pour une capacité théorique de 2500 étudiants, à ce jour la capacité est de 1500 étudiants, soit un taux de remplissage de 60 %,
- une surface bâtie de 62.200 m<sup>2</sup> comprenant :
  - 27.720 m<sup>2</sup> (soit 20,92 m<sup>2</sup> par étudiant actuellement) en capacité pédagogique, de recherche (bureaux, salles de cours polyvalentes, amphithéâtres, des salles informatiques en libre-service et laboratoires spécialisés). En isolant les Surfaces hors œuvres Nettes (SHON) des salles de cours et amphithéâtres, elles sont de 7.480 m<sup>2</sup> (5,64 m<sup>2</sup> par étudiant actuellement) ;
  - Un centre de langue implantée sur le site de Ouagadougou avec un dispositif bilingue d'apprentissage (français/anglais) et des plateformes off-lines d'exercice des étudiants ;
  - 8.285 m<sup>2</sup> de bureaux administratifs et annexes techniques pour un effectif du personnel de 157 employés ;
  - 26.185m<sup>2</sup> en hébergements d'étudiants et villages d'accueil des vacataires. Les hébergements des étudiants ont une capacité de 1800 lits.

2iE dispose de terrains d'expérimentations dont :

- une station expérimentale de lagunage unique en Afrique basée à Ouagadougou ;
- des bancs hydrauliques pour les écoulements de surface basé à Kamboinsé ;
- des stations en miniature dans les laboratoires d'hydraulique à Kamboinsé ;
- des équipements de pointe et de recherche dans les laboratoires de Ouagadougou et d'agro-écologie de kamboinsé ;
- un site d'expérimentation en irrigation (1,5ha) ;

- un site de fertilisation agricole (2ha) sur le campus de Kamboinsé ;
- 4 sites de valorisation des résultats de la recherche appartenant aux populations bénéficiaires (1 site en hydrologie de 17 km<sup>2</sup> à Tougou au Burkina, 2 sites de démonstration avec chacun un hectare de panneaux solaires au Burkina (Bilgo) et 1 au Mali (Siby) ;
- des bassins de collecte d'eau de ruissellement dans 6 villages de la province du BAM et dans 6 autres de la province de Yatenga).

2iE dispose également d'un centre de documentation et d'Information (CDI).

De plus chaque campus possède des terrains de sport (dont une piscine sur le campus de Kamboinsé) qui favorisent les activités extrascolaires.

Dans ses différents locaux, 2iE héberge d'autres partenaires à savoir :

- l'entreprise de la start-up Innofaso basée à Ouagadougou qui produit un aliment thérapeutique utilisée dans la lutte contre la malnutrition aiguë sévère ;
- un laboratoire TOTAL qui travaille avec le laboratoire Bio-carburant dans les recherches en matière de bio-fuels.

Pour toutes les infrastructures construites et celles antérieurement existantes, la stratégie adoptée est de les maintenir à un état de salubrité très acceptable. Ainsi, un contrat d'entretien et de nettoyage des locaux a été réalisé depuis 2013 avec des sociétés privées jugées sur performance chaque fin d'année avant la reconduite du contrat. Cette société est suivie quotidiennement par des agents du personnel ainsi que le club Eau et Assainissement des étudiants qui œuvrent aussi pour la propreté de leur cadre de vie. Sur le plan de la sécurité, le site est gardé par une société privée (BBS) qui contrôle l'accès des sites et sécurise les installations contre les vols. Les bâtiments respectent les dispositions sécuritaires d'évacuation ainsi que les dispositifs d'urgence (extincteurs) en cas d'incendie.

**L'analyse du sous point Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale de la référence 2.8.3 : gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale présente une performance de 80%. L'amélioration de la mutualisation et de la politique immobilière augmenterait sa performance (voir annexe n°1 tableau 23).**

**L'analyse de la référence 2.8 : politique présente une performance de 87% (voir annexe n°1 tableau 24).**

**L'analyse globale du domaine 1 : PILOTAGE STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL présente un taux de performance de 96% (voir annexe n°1 tableau 25).**



### III. POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIETE

#### 3.1 Politique de recherche

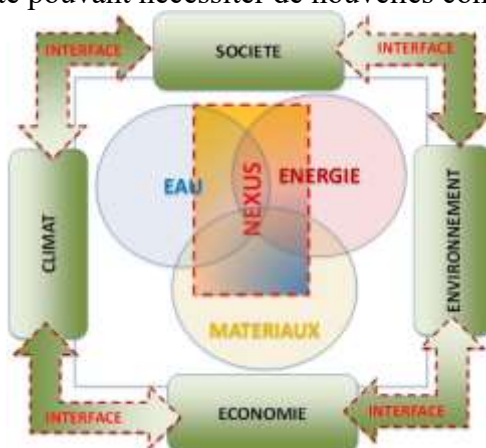
De nos jours, le continent africain fait face à de nombreux défis qui entravent sévèrement son développement socio-économique et l'atteinte des Objectifs du Développement Durable (ODD). Ces défis concernent entre autres l'eau et l'assainissement, les changements climatiques et leurs impacts négatifs, la sécurité énergétique et alimentaire, la démographie galopante et l'amélioration des conditions de vie des populations à travers des habitats décents et des services sociaux de base. Conscient de ces défis, l'institut 2iE, en tant que Centre d'Excellence Africain, se doit de contribuer fortement au développement du capital humain et à la promotion des Sciences et Technologies de l'Information dans ses domaines de compétences. Les recherches menées à 2iE ont pour objectifs et finalités de soutenir un développement économique et social durable et responsable en Afrique à travers les objectifs spécifiques suivants :

- Contribuer à un accès durable à l'eau saine et à l'assainissement ainsi qu'à la ressource en eau pour un multi-usage en Afrique ;
- Contribuer à la sécurité alimentaire et à la gestion durable de l'environnement ;
- Contribuer au développement des capacités d'innovation industrielle en Afrique dans les domaines des énergies renouvelables pour une production et une utilisation rationnelle d'énergies électrique/thermique/mécanique (à petite et grande échelles) ;
- Participer au développement de la société par l'utilisation raisonnée des matériaux locaux et des éco-matériaux de construction tout en veillant à la préservation de l'environnement : écohabitats.

Ces objectifs sont inscrits et opérationnalisés à travers les différentes stratégies de recherche de l'Institut, dont la dernière est la Stratégie de Recherche 2030.

##### 3.1.1 Choix stratégiques

La Stratégie de la Recherche 2030 s'inscrit dans la continuité de la Stratégie précédente (horizon 2020) et affirme le positionnement de 2iE sur ses domaines de compétence que sont l'Eau, l'Energie et les Matériaux dans une optique de développement durable. Les recherches à mener devront donc approfondir et étendre celles déjà engagées dans ces trois domaines scientifiques, mais également travailler aux interfaces et intégrer des approches/concepts émergents/innovants transversaux. Le premier type d'interfaces concerne les problématiques scientifiques liées aux différents Nexus thématiques Eau-Energie-Habitat-Alimentation. Ces nexus émanent des besoins réels des sociétés où les problèmes sont mixtes et font appel à des solutions intégrées et durables. Le deuxième type d'interfaces concerne les interactions avec les facteurs sociétaux, climatiques, environnementaux et économiques (Figure ci-dessous). Ces interactions sont capitales car permettant d'explorer des thématiques de recherche nouvelles et d'actualité pouvant nécessiter de nouvelles compétences scientifiques.



Dans ces domaines scientifiques, les thématiques de recherche retenues dans le cadre de cette Stratégie 2030 sont les suivantes :

**Domaine de l'Eau**

- Pollutions et Assainissement
- Climat et Ressources en eau
- Agriculture intelligente (gestion de l'eau)
- Agroécologie (agriculture durable)

**Domaine de l'Energie**

- Energies renouvelables (solaire, biomasse)
- Mix énergétique et efficacité énergétique
- Réseaux intelligents
- Matériaux pour énergie

**Domaine des Matériaux**

- Matériaux innovants pour génie civil
- Infrastructures durables
- Habitats durables et écoquartiers

A ces thématiques de recherche, l'on veillera à une forte intégration et utilisation des approches nouvelles et outils numériques (automatisation de la collecte de données, simulation des processus et phénomènes physiques, modélisation systémique complexe, intelligence artificielle etc.).

**Acquis majeurs de la recherche horizon 2020**

Depuis les années 2010, les acquis de la recherche à 2iE sont nombreux. Ils ont permis de développer une recherche de qualité à 2iE par le renforcement des équipes et des laboratoires de recherche, la réorganisation des entités de recherche et le développement de partenariats nationaux et internationaux. On peut citer plus spécifiquement :

- Le niveau de la production scientifique : les publications scientifiques constituent un indicateur important de la performance scientifique de 2iE et elles sont suivies chaque année. Un rapport sur cet indicateur est présenté annuellement devant le Conseil Scientifique. Depuis 2012, la production scientifique de 2iE a connu une hausse remarquable passant de 0,60 article/chercheur/an à plus de 1 article/chercheur/an en 2019. Une légère tendance à la baisse et une stabilisation sont constatées depuis ces dernières années autour de 0,80 article/chercheur/an ;
- La certification de la recherche : Depuis 2012, l'Institut 2iE a travaillé à renforcer les plateformes scientifiques et techniques des laboratoires pédagogiques et de recherche. Les équipes des laboratoires ont été formés à la démarche qualité et des procédures ont été mises en place. Cette démarche d'excellence scientifique a permis d'inclure la recherche dans le Système de Management de la Qualité avec la certification ISO 9001 Version 2015 ;
- L'organisation de la recherche : En 2018, une nouvelle réorganisation de la recherche permet de passer de cinq à trois (3) laboratoires de recherche, à savoir le Laboratoire Eaux Hydrosystèmes et Agriculture (LEHSA), le Laboratoire Eco-Matériaux et Habitat Durable (LEMHaD) et le Laboratoire Energies Renouvelables et Efficacité Énergétique (LabEREE) ;
- La formation doctorale : Depuis 2008, 2iE dispose d'une Ecole Doctorale Internationale reconnue et habilitée. La création de cette Ecole Doctorale complète le dispositif Licence-Master-Doctorat

adopté par 2iE en 2005. Les différentes thèses se déroulent en cotutelle entre 2iE et les partenaires scientifiques de l'Ecole Doctorale (ED) permettant ainsi une forte mobilité des doctorants et des chercheurs. Dans sa politique de recrutement, l'Ecole Doctorale de l'Institut 2iE encourage les candidatures féminines dans la recherche scientifique. Pour la rentrée 2019-2020 (septembre 2019), l'ED compte 31% de doctorantes. Un gros effort a également consenti par l'Institut 2iE, les années 2012 et 2013, pour l'augmentation de l'effectif des doctorants et la recherche de financement à travers les projets et programmes. Ces financements ont permis à l'Ecole Doctorale de recruter et former une soixantaine de doctorants sur une dizaine d'année d'existence ;

- Les partenariats scientifiques : L'Institut 2iE a développé de nombreux partenariats scientifiques en Afrique et dans le reste du monde. Ces partenariats permettent la mobilité des enseignants et chercheurs, des étudiants et doctorants et du personnel technique et scientifique ;
- Les partenariats sectoriels : Le partenariat avec le secteur privé est un aspect primordial pour la recherche à 2iE. Il permet de coconstruire des projets de recherche-développement qui répondent aux besoins du monde socio-professionnel, facilitant ainsi leur utilisation et appropriation par les industriels. Ces partenariats permettent également la contribution du secteur privé au financement de la recherche à 2iE et l'ouverture d'autres opportunités de collaboration, notamment en ce qui concerne les expertises techniques et scientifiques ;
- La mobilisation des financements : La stratégie de recherche a favorisé la mobilisation des ressources à travers les projets/programmes et les partenariats. Ainsi, les équipes de 2iE ont développé de grandes capacités de montage de projets et de développement de partenariats ;
- La promotion des enseignants-chercheurs : Depuis plus d'une décennie, l'Institut 2iE a mis en œuvre une politique volontariste d'accompagnement des enseignants dans leurs plans de carrières en permettant à ceux/celles qui n'avaient pas le Doctorat de s'inscrire en thèse, et ceux/celles qui avaient le Doctorat de passer les grades universitaires du CAMES. En 2022, les résultats sont probants avec 04 Professeurs Titulaires, 13 Maîtres de Conférences, 10 Maîtres Assistants et 06 Assistants. A cela s'ajoutent 04 Professeurs Associés, 07 Ingénieurs de recherche et 06 Techniciens de laboratoire. Ces résultats ont grandement amélioré le taux d'encadrement des thèses en interne et les capacités des équipes à diriger des recherches ;
- La reconnaissance internationale : Grâce à la dynamique impulsée depuis 2010, l'institut 2iE est aujourd'hui un Centre d'Excellence de référence en Afrique dans les domaines de l'Eau et l'Assainissement, l'Energie, et des Matériaux, reconnu à l'international. L'Institut 2iE est Centre d'Excellence de la Banque Mondiale, de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine, pôle d'Excellence de la Communauté des Etats d'Afrique de l'Ouest pour l'eau, du NEPAD. Il a été sélectionné comme Université Hôte des programmes de bourses DAAD (Allemagne) et RSIF/PASET (Banque Mondiale) pour accueillir et former des étudiants en Master et Doctorat. 2iE est devenu également un hub pour les événements et rencontres scientifiques (grandes conférences, Doctorales, etc..). Il reçoit des mobilités scientifiques entrantes, organise des visites guidées de ses laboratoires et plateformes, et partage ses acquis et expériences avec les autres universités et institutions de recherche.

### **Limites de la Stratégie de recherche Horizon 2020**

Des limites ont également été relevées dans la mise en œuvre de la stratégie précédente de la recherche. Il s'agit notamment de :

- Une faible valorisation des produits et résultats de la recherche. En effet, les mécanismes de valorisation n'ont pas été suffisamment développés pour ajouter une plus-value aux résultats et

produits issus de la recherche scientifique de 2iE. Ces mécanismes concernent le dispositif en lui-même (entités adéquates), mais également les acteurs de mise en œuvre et un environnement favorisant. Des efforts ont été faits ces dernières années afin de mieux capitaliser les résultats en vue d'une meilleure valorisation. La présente stratégie devra proposer des orientations fortes dans ce sens afin de faire de la recherche un moteur de développement socio-économique des pays africains et un levier important de mobilisation de ressources.

- Un faible partenariat avec le secteur privé. Malgré les efforts consentis pour le développement de partenariats sectoriels, il faut reconnaître que cela reste en deçà des ambitions affichées compte tenu de l'excellence de la recherche à 2iE. Même si des conventions ont été signées, l'implication et la contribution des acteurs privés dans les activités de recherche restent faibles. Le transfert et l'utilisation des résultats de la recherche de 2iE par ces acteurs sont également insuffisants. Des orientations fortes devront être formulées dans la nouvelle stratégie de recherche afin de développer quantitativement et qualitativement des partenariats durables avec le secteur privé et autres acteurs socio-économiques.
- Un faible auto-financement de la recherche. La recherche nécessitant de grands moyens, la stratégie passée a mis l'accent sur la mobilisation des ressources externes qui a produit d'importants résultats. Toutefois, l'auto-financement est resté faible et souvent inopérant. Cela ne permet pas d'assurer la continuité des actions de recherche et le développement d'initiatives propres. De gros efforts sont consentis ces dernières années pour inclure la recherche dans la budgétisation institutionnelle annuelle. Il est donc capital de renforcer ces efforts et d'opérationnaliser le budget annuel de la recherche.

L'analyse de ces limites ouvre de nouvelles perspectives sur lesquelles la nouvelle stratégie devra s'appuyer. Il s'agit notamment de :

- l'intégration de nouvelles thématiques scientifiques émergentes et prioritaires ;
- l'amélioration et le renforcement des partenariats avec le secteur privé pour un meilleur ancrage de la recherche avec les priorités du monde socio-économique ;
- le renforcement de l'intégration de la recherche dans le Système de Management de la Qualité (SMQ) en vue de la certification des laboratoires de recherche ;
- une meilleure capitalisation et diffusion des résultats de la recherche pour une utilisation/exploitation effective par les usagers et un accroissement des impacts sur le développement socio-économique des pays africains ;
- le renforcement de la valorisation des résultats et produits de la recherche et de l'innovation afin d'assurer un financement durable de la recherche à 2iE ;
- le développement de mécanismes d'auto-financement de la recherche et de mobilisation des ressources.

**L'analyse du sous point Choix stratégiques de la référence 3.1 : Politique de recherche présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 26).**

### **3.1.2 Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire**

L'Institut 2iE dispose d'un réseau diversifié au niveau national, régional et international de partenaires universitaires, scientifiques et sectoriels. Ces partenariats s'inscrivent dans le cas de recherches collaboratives, de co-encadrement d'étudiants et doctorants, de mobilités scientifiques des enseignants, chercheurs et doctorants, et de prestations de services et d'expertises.

Les partenaires scientifiques sont au nombre d'une vingtaine dont les principaux sont les suivants :



Grâce à ce réseau de partenariats universitaires et scientifiques, toutes les thèses de 2iE sont soit en cotutelle, en co-encadrement ou en partenariat avec une université au Burkina Faso, dans la sous-région et à l'internationale (plus particulièrement en France). Ce qui donne aux doctorants 2iE des opportunités de mobilités scientifiques de plusieurs mois par an (3 à 4 mois), une expérience à l'internationale et le renforcement de leurs capacités scientifiques par le double encadrement.

Ce réseau permet également le montage et la mise en œuvre de projet de recherche collaborative entre 2iE et les institutions partenaires dans les domaines d'intérêt commun. Les chercheurs peuvent ainsi effectuer des mobilités et séjours scientifiques à 2iE et/ou chez les partenaires la réalisation des activités scientifiques.

Les trois (3) laboratoires de 2iE ont pour mission de mettre en œuvre les programmes de recherche conformément à la stratégie de recherche 2030.

### **L'analyse du sous point Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire de la référence 3.1 politique de recherche présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 27).**

#### **3.1.3 Internationalisation de l'activité de recherche**

Dans la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie de recherche (horizon 2030) et comme des précédentes stratégies, l'Institut 2iE se donne pour ambition de renforcer le développement de partenariats structurants et stratégiques avec des universités et des centres de recherche publics et privés de renommée mondiale. Toutefois, 2iE veille à garder un contact permanent avec le monde socio-professionnel et la société civile afin d'assurer le partage des connaissances et de garantir que les innovations qui résultent de ses recherches soient mises en œuvre au profit de l'entreprise et des populations. Depuis quelques décennies, 2iE a ainsi entrepris une politique volontariste de dialogue et de concertation avec les pouvoirs publics, le secteur privé et les partenaires socio-économiques qui concoure à renforcer son implantation dans le réel et participent à sa notoriété.

Ces ambitions partenariales de 2iE sont traduites à travers les leviers suivants :

- Les partenariats scientifiques : L'Institut 2iE a développé de nombreux partenariats scientifiques en Afrique et dans le reste du monde. Ces partenariats permettent la mobilité des enseignants et chercheurs, des étudiants et doctorants et du personnel technique et scientifique. Ils permettent également le développement et la mise en œuvre de projets de recherche conjoints. A ce jour, 2iE compte plus d'une vingtaine de partenaires scientifiques dont 1. Tuskegee University (USA) ; 2. Hokkaido University (JPN) ; 3. IHE Delft (NL); 4. KNUST (GHN); 5. Université de Kénitra et IAV Hassan II (Maroc) ; 6. Université et ENGEES Strasbourg ; 7. INSA France ; 8. INPG France ; 9. Université Sorbonne France ; 10. Université d'Ottawa(Canada) ; 11. Institut de Recherche pour le Développement (IRD), France 12. CIRAD, France 13. Université de Montpellier (France); 14. Université de Ouagadougou (Burkina Faso); 15. University of

Development Studies (Tamalé, Ghana); 16. Université de Niamey (Niger); 17. EPFL (Suisse) ; 18. Penn State University (USA); 19. Université de Fada (Burkina Faso); 20. Université de Koudougou (Burkina Faso).

- Les partenariats sectoriels : Le partenariat avec le secteur privé est un aspect primordial pour la recherche à 2iE. Il permet de co-construire des projets de recherche-développement qui répondent aux besoins du monde socio-professionnel, facilitant ainsi leur utilisation et appropriation par les industriels. Ces partenariats permettent également la contribution du secteur privé au financement de la recherche à 2iE et l'ouverture d'autres opportunités de collaboration, notamment en ce qui concerne les expertises techniques et scientifiques. Les partenariats privés sous convention avec 2iE sont les suivants : 1. IAMGOLD Essakane sur l'optimisation des réseaux électriques ; 2. ANATRANS (Burkina Faso) (impliqué dans le projet SWITCH AFRICA GREEN portant la valorisation des déchets énergétiques de la filière anacarde) ; 3. SONABEL (Burkina Faso) : impliqué dans le projet FLEXY ENERGY sur le développement de centrales hydriques photovoltaïque-diesel ; 4. EDM (Mali) : impliqué dans le projet FLEXY ENERGY sur le développement de centrales hydriques photovoltaïque-diesel ; 5. ONG Autres Terres (impliqué dans le projet ARES sur l'amélioration de la construction en terre crue au Burkina Faso) ; 6. SONICAR (Niger) : impliqué dans la valorisation de mâchefer dans la production des briques, éco ciment et béton.
- Les partenariats stratégiques et la mobilisation des financements : La stratégie de recherche a favorisé la mobilisation des ressources à travers les projets/programmes et les partenariats. Ainsi, les équipes de 2iE ont développé de grandes capacités de montage de projets et de développement de partenariats. Les acquis de cette mobilisation des ressources se sont traduits par l'obtention de plusieurs projets et programmes dans des appels compétitifs et la mise en place de partenariats stratégiques porteurs. 2iE compte de nos jours un portefeuille d'une vingtaine de projets et programmes dont les plus importants sont CEA-IMPACT, CoE, BAD/NMI-AIST, SOPHIA, BIOSTAR, AVI-PAEA, Mastercard Foundation. Les ressources mobilisées ont permis d'améliorer grandement les conditions de travail et de recherche, ainsi que les plateaux techniques des laboratoires. L'Institut dispose aujourd'hui d'une notoriété et de la confiance de grands partenaires techniques et financiers tels que la Banque Mondiale (BM), la Banque Africaine de Développement (BAD), l'Union Européenne (UE), l'Union Africaine (UA), la CEDEAO, l'UEMOA, la Fondation MasterCard et les Coopérations française (SCAC), allemande (DAAD), suisse (DDC), belge (ARES CCD), canadienne (CRDI). L'Institut entretient également de bonnes relations avec de grands groupes industriels et des sociétés d'Etat (ESAKANE, SOGEA-SATOM, ONEA, SONABEL, etc..) dans le cadre de conventions de recherche et/ou d'expertises.

**L'analyse du sous point Internationalisation de l'activité de recherche de la référence 3.1. : politique de recherche présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 28).**

### **3.1.4 Pratiques responsables**

Les domaines de la Recherche et de l'Enseignement exigent des termes de référence, pour la qualité et l'efficacité scientifiques, pour le respect des normes de la vie académique et pour la maîtrise des processus d'amélioration des performances.

A cet effet, 2iE a élaboré une charte d'éthique et de déontologie de la recherche sur la base des normes universelles rappelées par le CAMES (Code d'éthique et de déontologie du CAMES) et les valeurs éthiques que l'Institut veut promouvoir en son sein. Cette charte servira de référence pour fédérer au quotidien les efforts et de mettre en pratique les principes et les normes qui garantissent un climat de

saine et noble émulation dans la recherche de l'excellence, tant au niveau des enseignants-chercheurs, des ingénieurs, des doctorants, des apprenants et techniciens que du personnel administratif et de soutien. La charte adoptée par 2iE s'articule autour de quelques principes fondamentaux énoncés, des droits et obligations du personnel enseignant, des apprenants et du personnel administratif. Elle est un outil de cohésion autour des idéaux qui ont guidé la création de l'Institut et permettra de répondre adéquatement aux besoins des pays membres respectifs, en matière de développement intégral.

La mise en place d'une Commission d'éthique et de déontologie vise à promouvoir la connaissance de la Charte adoptée, en expliquant les motivations de sa création, et en veillant à la sauvegarde des principes et valeurs éthiques qui soutiennent les idéaux de l'Institut 2iE. Plus spécifiquement, la Commission a pour rôles :

- Accompagner les équipes de recherche de 2iE dans la saisine du Comité d'Ethique national, en cas de nécessité ;
- Examiner tous les cas de plagiat ou de falsification de documents au niveau des différentes entités de l'Institut par des enseignants-chercheurs, des ingénieurs, des techniciens de laboratoire et des doctorants ;
- Statuer sur les affaires relatives à des atteintes aux principes et valeurs définis par la présente Charte ;
- Arbitrer les différends qui peuvent survenir entre membres du personnel enseignant, ingénieurs et techniciens de laboratoire, doctorants, stagiaires et personnel administratif ;
- Assurer la vulgarisation de la présente Charte au sein de l'Institut ;
- Assurer la formation en éthique et la sensibilisation des enseignants-chercheurs, des ingénieurs, des techniciens de laboratoire et des doctorants sur la problématique et les défis actuels de la déontologie de leur profession ;
- Statuer sur les cas de manquements à l'éthique et à la déontologie de la recherche scientifique, selon les normes du CAMES.

En plus de la Charte, l'Institut a édité un guide des bonnes pratiques en matière de laboratoire. En effet, afin de mener à bien les travaux de recherche et d'innovation, il est indispensable de se doter d'un guide de bonnes pratiques de laboratoire, à l'usage du personnel enseignant, des ingénieurs et techniciens de laboratoire, doctorants, stagiaires et personnel administratif. Ce guide servira également au personnel occasionnel faisant usage de nos laboratoires. Les principes de bonnes pratiques de laboratoire protègent non seulement l'individu lui-même (chercheur) dans son lieu de recherche, la santé humaine et l'environnement (santé animale, santé végétale et biodiversité), mais aussi garantissent la qualité du mode d'organisation et de fonctionnement des laboratoires et assurent la qualité, la clarté, la traçabilité, la reproductibilité, la fiabilité et la reconnaissance internationale des données et résultats scientifiques générés.

Par ailleurs, l'Institut dispose d'une Cellule RSE et Développement Durable qui assure un suivi des activités de recherche-innovation dans le cadre du Plan de Gestion Environnemental et Social (PGES) de 2iE. Un rapport annuel sur la RSE est produit et publié.

Afin de permettre aux chercheurs d'être visible dans l'environnement mondial de la recherche, la Direction de la Recherche a édité un « Guide pour la visibilité du chercheur 2iE ». L'objectif de ce guide est de sensibiliser les enseignants-chercheurs et doctorants sur la nécessité de donner de la visibilité aux résultats de leurs recherches. Ils y trouveront des outils pour mesurer l'impact d'un chercheur, l'impact de leurs publications, la qualité d'une revue scientifique ainsi que des ressources pour se créer un profil sur les différents réseaux scientifiques.

**L'analyse du sous point Pratiques responsables de la référence 3.1. : politique de recherche présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 29).**

**L'analyse de la référence 3.1 : La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes présente une performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 30).**

## **3.2 Politique de ressources et de soutien à la recherche**

Une analyse est faite pour chaque sous point de la référence dans les lignes qui suivent.

### **3.2.1 Politique de ressources**

Le développement des partenariats et la mobilisation des ressources pour soutenir durablement la recherche et l'opérationnalisation de la Stratégie de recherche 2030 s'articulent autour des priorités suivantes :

1. Les équipes de recherche de 2iE ont développé de grandes capacités de mobilisation des ressources à travers les projets et programmes compétitifs. Ce qui a permis de disposer d'un portefeuille conséquent d'une quinzaine de projets de recherche qui apportent des moyens techniques, financiers et humains, ainsi que le recrutement de doctorants et autres personnels de recherche. Compte tenu des opportunités offertes actuellement et dans les années à venir par les appels à projets/programmes, cette stratégie de participation à ces appels devra être soutenue par le renforcement continu des capacités des équipes de recherche en écriture des projets et négociation, ainsi que la gestion des projets et les procédures bailleurs. Le montage et la gestion financière devront également occuper une place importante dans ces formations.
2. Des projets et programmes sont également acquis à travers des partenariats directs avec certains partenaires techniques et financiers tels que la BAD (exemple du projet NMI-AIST), l'UE (exemples des projets BIOSTAR, IRRINN), le MEA du Burkina Faso (exemple des projets AVI, PAEA), la DAAD (In-Country, In-Region), la DDC (Programme 3E). Ces projets/programmes permettent de financer des activités de recherche autour des axes des laboratoires, de recruter des doctorants et du personnel recherche, et d'acquérir des équipements et consommables de laboratoire. La confiance acquise par 2iE auprès de ces partenaires facilite le renouvellement de ces projets/programmes sur plusieurs années, voire décennies. Cette stratégie de mobilisation des ressources devra être renforcée par une démarche de lobbying pro-active, massive et offensive des premiers responsables de 2iE et de la Direction en charge de la Coopération auprès des partenaires nationaux, régionaux et internationaux. L'on peut citer entre autres (i) au niveau national : les Ministères techniques nationaux (eau et assainissement, énergie, infrastructures, agriculture, mines, environnement, etc.), les sociétés et agences étatiques, les Coopérations techniques étrangères, (ii) au niveau régional et continental : UEMOA, CEDEAO, BOAD, UA, (iii) au niveau international : BM, BAD, BID, UE, FAO, UNESCO, ONU, UN.
3. La mobilisation des ressources pour la recherche à travers la valorisation des produits, plateformes et compétences scientifiques reste l'une des priorités et en même temps un défi à relever dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de Recherche 2030. Il s'agira d'opérationnaliser le nouveau dispositif de recherche proposé (CRTS et PT INGENIO). La Direction en charge de la Coopération devra dans ce sens définir et mettre en œuvre une stratégie efficace et porteuse de mobilisation des partenaires sectoriels ainsi que des ressources nécessaires à la réussite de ce dispositif.



4. En complément à ces financements extérieurs de la recherche, 2iE se doit de disposer d'un auto-financement conséquent et durable de la recherche sur fonds propres. Cela permettra d'assurer la continuité des actions de recherche, le renouvellement et l'entretien des plateformes, la maintenance des équipements, l'acquisition d'équipements lourds et de consommables, le financement de thèses, et le fonctionnement courant des entités de la recherche. L'auto-financement est un élément indispensable de la durabilité de la recherche à 2iE et sert également d'argument de négociation dans le cadre des partenariats divers, montrant ainsi la volonté affichée de l'Institution à promouvoir la recherche en son sein. Cette dynamique est déjà enclenchée depuis quelques années avec une budgétisation institutionnelle prenant en compte les besoins de la recherche.

**L'analyse du sous point Politique de ressources de la référence 3.2 : politique de ressources et de soutien à la recherche présente un taux de performance de 85 % (voir annexe n°2 tableau 31).**

### 3.2.2 Politique de soutien

Le personnel recherche est au cœur de l'atteinte des résultats assignés à la recherche scientifique. Il doit donc être également valorisé afin de lui donner les capacités de réaliser ses missions. En plus donc de la construction des infrastructures scientifiques, des acquisitions d'équipements de recherche et de l'amélioration des conditions de travail, 2iE a entrepris une politique de soutien au personnel de la recherche qui consiste à :

- *La reconnaissance du statut d'enseignant-chercheur* : En effet, la nouvelle grille salariale entrée en application depuis mars 2022 prend intégralement et explicitement en compte les différentes catégories de personnels dont les enseignants-chercheurs selon leurs grades CAMES.
- *La définition et la mise en œuvre d'un plan de carrière motivant comprenant* :
  - Une description claire des postes et des compétences est réalisée par la Direction des ressources Humaines.
  - Des perspectives claires d'avancement et de promotion. Pour les enseignants-chercheurs, la voie de l'inscription sur les Listes d'Aptitudes du CAMES est privilégiée et chaque année les enseignants-chercheurs sont accompagnés dans la préparation, l'évaluation et la soumission de leurs dossiers CAMES.
  - Un plan de formation, de perfectionnement et de renforcement des capacités. En effet, depuis plus d'une décennie, l'Institut a mis en œuvre une politique volontariste d'accompagnement des enseignants dans leurs plans de carrières en permettant à ceux/celles qui n'avaient pas le Doctorat de s'inscrire en thèse. A ce jour une dizaine d'enseignants et assistants ont pu bénéficier de cette politique pour réaliser leurs thèses et reclassés dans le corps des enseignants-chercheurs.
- *La reconnaissance du travail du personnel recherche qui passe par* :
  - Une officialisation des missions et des responsabilités avec des indicateurs de résultats ;
  - Un plan de charge clair, équitable, flexible et équilibré ;
  - Un aménagement du temps de travail du chercheur de manière à le rendre disponible pour ses activités de recherche ;
  - Des mécanismes de félicitations écrites et de récompense (nature ou espèce) ;
  - Un accompagnement ou coaching au travail.
- *La politique de motivation et de désintéressement comprenant entre autres* :
  - Des ristournes sur les projets/programmes et les prestations ;
  - Des primes sur les activités et heures supplémentaires ;

- Des quoteparts et prises d'actions sur la valorisation des produits et innovations.

En outre, l'Institut soutient les chercheurs et le personnel recherche dans les mobilités scientifiques, les voyages d'études, les participations aux conférences internationales, les bains linguistiques et les immersions en entreprises. Toutes ces initiatives permettent aux enseignants-chercheurs, doctorants, stagiaires et personnel technique et administratif de la recherche, de renforcer leurs capacités et compétences, de bénéficier d'une ouverture à l'international et de nouer des partenariats. L'Institut déploie également des moyens importants pour l'organisation d'événements scientifiques dont les Doctoriales annuelles de 2iE qui a connu sa 10<sup>ème</sup> Edition en décembre 2022 (13-15 décembre 2022). Afin de rester informés sur les opportunités de financements, une veille est assurée au niveau de la Direction de la recherche sur les appels à projets/programmes et les informations sont partagées avec les équipes des laboratoires. Une fiche d'Avis à Manifestation d'Intérêt pour les appels à projets est disponible et des équipes de montages des projets sont constitués en cas d'intérêt pour un appel à projet. Une équipe de coordination et de mise en œuvre est également constituées et officialisée pour garantir la réussite de l'implémentation des projets

**L'analyse du sous point Politique de soutien de la référence 3.2 : politique de ressources et de soutien à la recherche présente un taux de performance de 85% (voir annexe n°2 tableau 32).**

**L'analyse de la référence 3.2 : Politique de ressources et soutien à la recherche présente un taux de performance de 85 % (voir annexe n°2 tableau 33)**

### **3.3 Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société**

Une analyse est faite pour chaque sous point de la référence dans les lignes qui suivent.

#### **3.3.1 Choix stratégiques**

Dans son POS 200-2024 et sa nouvelle stratégie de la recherche 2030, l'Institut affiche l'innovation et la valorisation comme des priorités et des enjeux pour les années à venir. En effet, afin d'atteindre les objectifs stratégiques définis, 2iE devra promouvoir une réelle politique volontariste de valorisation des innovations, résultats et produits de la recherche qui comprendra des processus performants ainsi que des acteurs clairement identifiés et responsabilisés. C'est en cela, qu'un dispositif de recherche-innovation est proposé dans la Stratégie de recherche 2030 et devra faciliter la mise en œuvre de cette politique à travers notamment le Centre des Ressources Technologiques et Scientifiques (CRTS) et le Pôle Technologique INGENIO. Des textes détaillés et des actes administratifs devront permettre de définir les contours et les contenus précis de ces deux entités afin de les rendre autonomes, opérationnelles et performantes.

Le CRTS assure une mission scientifique et technologique d'intérêt général en s'appuyant sur les forces scientifiques de l'Institut 2iE dans les domaines du trio prioritaire de l'Institut 2iE : Eau-Energie-Matériaux. Spécifiquement, sa mission est de :

- Mutualiser les plateformes technologiques ainsi que les compétences scientifiques et techniques disponibles à l'Institut 2iE ;
- Accompagner la compétitivité des industries en les faisant bénéficier d'une expertise de pointe adaptée à leurs besoins ;
- Accompagner le développement de solutions technologiques des startups ;
- Accompagner la montée en compétence des acteurs professionnels via des formations continues et professionnelles sur-mesure au sujet des dernières évolutions du domaine ;
- Promouvoir les offres de prestations de laboratoires et d'expertise disponibles à l'Institut 2iE auprès des partenaires sectoriels ;
- Coordonner tout le processus de réalisation des expertises et prestations liées à la recherche ;

- Assurer le service après-vente et la satisfaction clientèle.

D'un mode de gestion autonome et orienté client, le CRTS est doté d'une charte déontologique permettant de garantir des prestations de haut niveau, professionnelles tout en assurant une tenue confidentielle des informations sensibles mises à sa disposition.

Le Centre développe et teste de nouvelles technologies et assure une veille technologique lui permettant d'avoir en permanence un coup d'avance sur l'applicabilité des solutions émergentes. Ainsi le CRTS oriente et accompagne les industriels et les entreprises dans leur stratégie technologique ou leur politique d'innovation.

En termes de compétences et de moyens, le CRTS a à sa disposition : i) des plateformes de recherche et d'expérimentation ; ii) 3 laboratoires de standard international pédagogique et de recherche ; iii) des démonstrateurs en grandeur nature ; iv) une équipe de chercheurs et ingénieurs de recherche ; v) une équipe professionnelle assurant la gestion opérationnelle du CRTS (coordination, prospection, finances, marketing et veille). Formellement en partenariat scientifique avec plusieurs universités et laboratoires de recherche en Afrique et à l'international, le CRTS dispose d'une compétence complète et de pointe dans les domaines de l'**Eau, l'Energie et les Matériaux**.

**Le Pôle Technologique INGENIO** est adossé aux Laboratoires de recherche et au Centre de Ressources Technologiques et Scientifiques (CRTS) de l'Institut 2iE. Il se veut être un vecteur d'innovation, de développement économique et de valorisation économique des résultats de la recherche. Il disposera d'une diversité de service d'accompagnement adaptée aux besoins et aux réalités des entrepreneurs, des chercheurs, des laboratoires et des acteurs socioéconomiques.

Ce Pôle ambitionne devenir autonome (forme juridique propre) afin d'être à la fois efficace et devenir le bras incontournable de l'Institut 2iE dans le processus de création de startups à fort impact et de captation de valeurs économiques.

Dans le cadre du nouveau dispositif de la recherche Horizon 2030, le Pôle Technologique INGENIO a pour rôle de :

- *Détecter des innovations et d'accompagner la création de startups innovantes et fiables ;*
- *Favoriser la valorisation des résultats de la recherche par l'entrepreneuriat ;*
- *Créer des opportunités économiques croisées entre les acteurs socioéconomiques et ceux de la recherche.*

Le Pôle Technologique INGENIO vise à accompagner les entrepreneurs tant sur les sentiers d'innovations hautement technologiques que frugales. La finalité est d'accompagner le développement de solutions durables et autonomes adaptées aux besoins spécifiques des populations africaines.

**L'analyse du sous point Choix stratégiques de la référence 3.3 : politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 34).**

### **3.3.2 Partenariats et inscription dans le territoire**

L'Institut entretient des collaborations de longues dates et diversifiées avec les acteurs du monde socio-économique. En effet, depuis sa création, 2iE a pris le pari de fournir des formations techniques et pratiques qui nécessitent l'implication des acteurs privés et publiques pour la professionnalisation de ces formations. De nos jours, le secteur public et privé fait partie intégrante de la gouvernance de 2iE. La démarche de formation par compétence adoptée par l'Institut est basée sur les besoins du marché de l'emploi, ce qui a nécessité la mise en place du Cercle des Directeurs des ressources Humaines (DRH)

afin de valider l'adéquation de ces formations avec les besoins du monde socio-économique. Les relations avec les acteurs publics et privés sont gérées à travers la Direction de la Coopération, de l'Entrepreneuriat et de la Formation Continue (DCEFC) qui offre plusieurs services et prestations aux professionnels (formations continues, expertises, consultations, appui-conseils, etc.). La mise en place et la conduite du dispositif d'incubation et de pépinière de 2iE sont réalisées en étroite collaboration avec le monde sectoriel. Par ailleurs, un dispositif de formation en ligne (Formation professionnelle en Ligne – FPL) est entièrement développé par 2iE pour répondre aux besoins du monde professionnel. La recherche-innovation se fait également avec les acteurs publiques et privés afin de développer des solutions durables aux problématiques identifiées, ainsi que la dissémination et la valorisation des produits et résultats de la recherche. On peut citer les innovations telles que les Bassins de Collecte des Eaux de Ruissellement (BCER) pour l'adaptation des paysans aux poches de sécheresse par l'apport d'une irrigation de complément à partir des bassins, le FLEXY ENERGIE pour l'optimisation du mixte énergétique solaire-thermique, etc.

**L'analyse du sous point Partenariats et inscription dans le territoire de la référence 3.3. Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 80%. Une amélioration du dispositif augmenterait cette performance (voir annexe n°2 tableau 35).**

### **3.3.3 Politique d'encouragement des pratiques responsables**

L'Institut dispose d'une Charte d'Ethique et Déontologie, ainsi que d'un Guide des bonnes pratiques de laboratoire. Ces documents encadrent les activités de recherche et d'innovation. Les chercheurs et doctorants sont sensibilisés et formés sur les principes d'intégrité scientifique et de déontologie lors de différents ateliers (Doctoriales, séminaires, etc.). En plus de ces documents cadres, des conventions spécifiques sont signées par l'ensemble du personnel recherche, il s'agit de la Charte des thèses, la convention de confidentialité, et la charte d'utilisation des ressources informatiques. Des registres existent également dans les laboratoires afin de suivre la traçabilité des recherches et innovations. Pour ce qui est des doctorants, 2iE a instauré à la fin des soutenance, le Serment du Docteur, qui est lu et signé par tout nouveau docteur.

**L'analyse du sous point Politique d'encouragement des pratiques responsables de la référence 3.3. : Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 page 36).**

### **3.3.4 Politique d'inscription de la science dans la société**

La vision de 2iE à l'horizon du plan d'orientation stratégique (POS) est d'être un centre d'excellence de référence en Afrique et à l'international, socialement responsable, leader dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation contribuant de manière significative au développement économique et social du continent africain

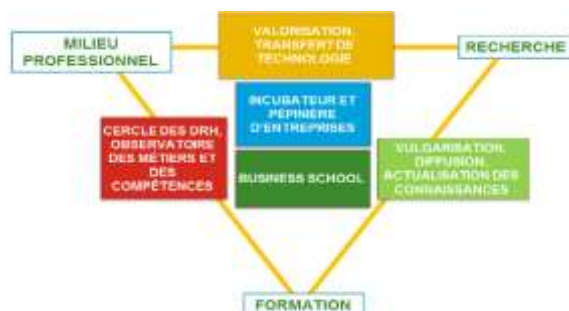
Dans son Plan d'Orientation Stratégique 2020 – 2024, animé par une vision d'être un centre d'excellence de référence dans les domaines de la formation, la recherche et l'innovation, 2iE a dédié un axe stratégique, le N°2, aux questions d'innovation, de valorisation, de transfert et d'entrepreneuriat. Cet axe stratégique s'intitule : « *Renforcement de l'excellence des activités de formation, de recherche, d'entrepreneuriat, et d'innovation* » et se décline en 4 objectifs :

- répondre aux enjeux de l'Afrique de demain en formant des ingénieurs et des cadres capables d'innover et d'entreprendre ;
- renforcer la capacité d'adaptation et d'anticipation de la formation aux besoins du monde socioprofessionnel ;
- maintenir 2iE à la pointe de la recherche et de l'innovation pour répondre aux enjeux du développement durable ;
- renforcer le dispositif de développement des initiatives et innovations entrepreneuriales.

De manière opérationnelle, 3 Directions ont principalement la charge de l'opérationnalisation de la stratégie d'innovation, valorisation, transfert et entrepreneuriat : DCEFC, DR et DEAA.

La DCEFC, interface entre l'Institut 2iE et le monde économique, possède 3 missions liées à l'entrepreneuriat et l'innovation :

- favoriser et mesurer l'insertion des étudiants, écouter l'évolution des besoins du monde professionnel en qualifications et compétences.
- promouvoir l'innovation et valoriser les résultats de la recherche réalisée dans les laboratoires 2iE.
- promouvoir l'entrepreneuriat en développant une culture et des compétences associées parmi les étudiants, et en favorisant l'émergence d'entreprises (startups) à fort impact social ou environnemental, contribuant à l'émergence d'une croissance verte et endogène en Afrique.



**L'analyse du sous point Politique d'inscription de la science dans la société de la référence 3.3 : politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 87%. Une amélioration du dispositif du pilotage des actions d'inscription dans le territoire, de sa politique médiation culturelle et scientifique et de sa diffusion des savoirs et enfin de la conduite des actions de préservation, d'enrichissement et de promotion du patrimoine augmenterait sa performance (voir annexe n°2 tableau 37).**

**L'analyse de la référence 3.3 : Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 92 % (voir annexe n°2 tableau 38).**

### **3.4 Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société**

Une analyse est faite pour chaque sous point de la référence dans les lignes qui suivent.

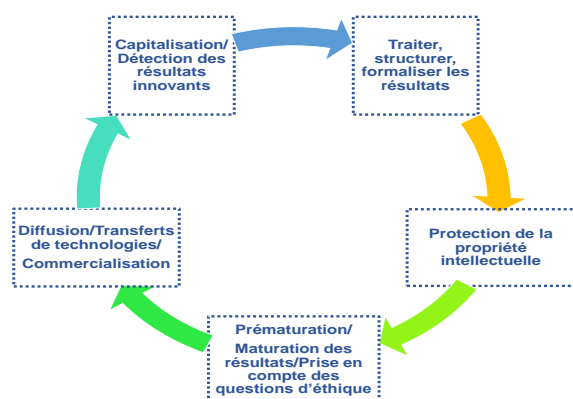
#### **3.4.1 Politique de ressources**

Pour l'instant, la politique de ressources pour l'inscription de la science dans la société reste essentiellement basée sur les projets, programmes et conventions extérieures. Ces projets et conventions sont logés et gérés au niveau des deux directions concernées par les questions d'innovations, à savoir la Direction de la Recherche et la Direction de la Coopération, de l'Entrepreneuriat et de la Formation Continue (DCEFC). Dans les années à venir, la mobilisation des ressources pour la recherche-innovation devra se faire à travers la valorisation des produits, plateformes et compétences scientifiques de 2iE. Cela reste l'une des priorités et en même temps un défi à relever dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie de Recherche 2030. Il s'agira donc d'opérationnaliser le nouveau dispositif de recherche proposé (CRTS et PT INGENIO).

**L'analyse du sous point Politique de ressources de la référence 3.4. : Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 72%. Une amélioration de l'analyse des réussites et des limites de ses ressources humaines, de la mobilisation des services support en appui aux activités d'expertises et l'appréciation des résultats en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société augmenterait sa performance (voir annexe n°2 tableau 39).**

### 3.4.2 Politique de soutien aux activités de transfert

Dans sa nouvelle Stratégie de Recherche 2030, 2iE a adopté un cycle de capitalisation et valorisation des résultats de la recherche qui se décline comme suit :



#### - *La capitalisation des résultats*

La diversité des recherches menées à l'Institut 2iE et des résultats trouvés mérite la mise en place d'un meilleur processus de centralisation et de capitalisation des données, résultats et produits de la recherche. La création du Service de Capitalisation et de Communication Scientifique (SEGECOS), doté de moyens humains et matériels, permettra de mieux organiser cette capitalisation et de conserver la mémoire de la recherche de l'Institution. Une étude a été réalisée en 2022 sur la capitalisation de résultats de la recherche et permet de recenser tous les résultats scientifiques acquis depuis des décennies par l'Institut 2iE et servira de base pour une mise à jour régulière dans les années à venir. Un système informatique de gestion de ces données et informations permettra de mieux organiser et soutenir ces activités.

#### - *La protection des résultats de la recherche*

La protection des résultats de la recherche est une étape indispensable et fait partie intégrante du processus de valorisation, notamment des innovations scientifiques et technologiques. Des procédures de détection et de protection de ces innovations devront se mettre en place au niveau de la Direction en charge de la Coopération de concert avec le PT INGENIO et le Service de Capitalisation et Communication Scientifique de la Direction de la Recherche. La protection n'étant pas une finalité en soi, elle devra déboucher sur la valorisation industrielle et l'utilisation des produits de la recherche-innovation par les acteurs socio-économiques. Le processus de dépôt de brevet (ou autres formes de protection) peut faire remonter des cas d'antériorités, ce qui peut nécessiter de faire évoluer les fonctionnalités et performances de la technologie. Un règlement de copropriété est établi entre les différents partenaires le cas échéant. Par ailleurs, la stratégie de protection de la PI (dates et activités associés aux dépôts de brevets) doit être cohérente avec le planning des autres aspects de la valorisation (maturation, publications, etc.).

#### - *La valorisation scientifique, économique et cognitive*

La valorisation scientifique vise la production de connaissance et l'amélioration de la science, ainsi que la visibilité et la crédibilité de la recherche au niveau national, régional et international. Elle se fait principalement à travers les publications scientifiques dans les revues spécialisées.

En ce qui concerne la valorisation économique, il s'agit de faire de la recherche un puissant levier de mobilisation des ressources financières pour le financement de la recherche et de l'Institution. Cela passera nécessairement par une valorisation économique des résultats, produits et compétences scientifiques et techniques de l'Institut.

Quant à la valorisation cognitive ou académique, il s'agit de l'incorporation des résultats de recherches récentes dans les modules de formation initiale pour la mise à jour des curricula dispensés aux étudiants et apprenants de Bachelor et Master de l'Institut 2iE. Elle touche également l'encadrement des mémoires

d'étudiants par le personnel recherche ainsi que les stages et visites dans les laboratoires de recherche de l'Institut 2iE.

- *La diffusion et la vulgarisation / le transfert technologique*

Ce mode de valorisation reste indispensable afin de mettre les résultats de la recherche à la disposition du grand public et des potentiels utilisateurs. Il nécessite au préalable une transformation en amont de l'information scientifique dans un langage plus compréhensible et accessible aux non-scientifiques. Le spécialiste du Service de Capitalisation et de la Communication scientifique se chargera de cette activité importante de transformation des résultats de la recherche et de l'élaboration des vecteurs de communication adaptés. Les initiatives existantes pourront être revisitées et renforcées, notamment le « Cahier des Innovations » et la Newsletter « Résonances Africaines ». L'on devra prendre grandement avantage des nouveaux supports et environnements offerts par les multimédias et les réseaux sociaux. La participation active et l'organisation des conférences et autres ateliers techniques devront également être privilégiées afin de partager et disséminer les résultats, produits et innovations de la recherche de l'Institut 2iE.

**L'analyse du sous point Politique de soutien aux activités de transfert de la référence 3.4 : Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 78%. Une amélioration de la politique de gestion de la propriété intellectuelle en matière de brevets, de logiciels, de savoir-faire secret, de licences et de transferts de technologie augmenterait la performance (voir annexe n°2 tableau 40).**

**L'analyse de la référence 3.4 : Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société présente un taux de performance de 75 % (voir annexe n°2 tableau 41).**

**L'analyse globale du domaine 2 : POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ présente un taux de performance de 88% (voir annexe n°2 tableau 42).**

## **IV. POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ETUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS**

### **4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie**

#### **4.1.1 Caractérisation de l'offre de formation**

Les offres de formation de 2iE sont toujours conçues dans le cadre de sa mission et font référence à l'axe 2 « Renforcement de l'excellence des activités de formation, de recherche, d'entrepreneuriat et d'innovation » de son plan d'orientation stratégique dont l'objectif est de répondre aux enjeux de l'Afrique et du monde professionnel en formant des ingénieurs et cadres capables d'innover et d'entreprendre dans les secteurs clés du développement socioéconomique que sont l'eau, l'énergie, le génie civil, l'énergie, l'environnement

La mission de 2iE est donc de mieux répondre aux besoins en ressources humaines qualifiées et en innovations technologiques du continent africain par la formation et la recherche appliquée dans ces domaines clés.

Les besoins spécifiques dans ces domaines suscités sont identifiés à partir de l'étude des besoins en qualification présents et futurs auprès du monde professionnelle à travers des études commanditées, les journées entreprises organisées chaque année par 2iE, le cercle des Directeurs des Ressources humaines, organisé également chaque année et les enquêtes menées auprès des alumni. Ces besoins en qualification une fois identifiés, dans le bassin de recrutement et d'employabilité de 2iE (Afrique de l'ouest et centrale) sont déclinés en référentiels de compétences qui seront traduits par la suite en programme de formation.

2iE a opté pour le système international LMD. Le programme de la formation d'ingénieur 2iE est bâti sur cinq années d'étude après le baccalauréat. L'étudiant y passe dix (10) réparties en deux cycles : un cycle bachelor en six (06) semestres sanctionnés par un diplôme de bachelor en ingénierie et un cycle ingénieur en quatre (04) sanctionné par le diplôme d'ingénieur 2iE conférant le grade de master :

Le cycle Bachelor : Bachelor en Ingénierie / Ingénieur des travaux permet aux étudiants d'acquérir Les objectifs généraux de ce cycle sont de donner aux étudiants :

- Une culture et des connaissances scientifiques de base théoriques et pratiques ;
- Des compétences scientifiques, techniques et managériales permettant de poursuivre leurs études ;
- Une première approche du monde de l'entreprise et des métiers de l'ingénierie

Les semestres S1, S2, S3 et S4 (Bachelor 1ère et 2ème année – L1 et L2) sont communs aux 3 spécialités (Génie de l'Eau, de l'Assainissement et des Aménagements Hydroagricoles ; Génie Civil – Bâtiment et Travaux Publics ; Génie Electrique et Energétique). Ce tronc commun permet aux étudiants d'acquérir des connaissances scientifiques solides pour la poursuite de leur étude dans l'une ou l'autre des 03 spécialités du parcours ingénieur 2iE. Les enseignements comprennent principalement :

- Sciences de base : mathématiques, physique, science de la vie et de la terre
- Sciences de l'ingénieur ou techniques de base : topographie, hydraulique générale, dessin technique, calcul de structure et mécanique générale
- Science économique sociale et humaine : outils de la réussite et langues
- Science économique sociale et humaine : outils de la réussite et langues.

Les semestres S5 et S6 (Bachelor 3ème année – L3) sont spécifiques à chacune des 3 spécialités ; ils préparent l'étudiant au cycle ingénieur de la spécialité.

Cycle Ingénieur 2iE avec Grade de Master



Le cycle d'Ingénieur fait suite au cycle Bachelor. Les 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> année (semestres 7, 8, 9 et 10) préparent aux 3 spécialités proposées ainsi qu'aux options associées :

- Spécialité Génie Electrique et Energétique (GEE) avec deux (2) voies d'approfondissement : Energie Renouvelable [ER] et Réseaux Electriques [RE] ;
- Spécialité Génie de l'Eau, de l'Assainissement et des Aménagements Hydroagricoles (GEAAH) avec trois (3) voies d'approfondissement : Approvisionnement en Eau [AE] ; Assainissement [ASS]; Aménagements Hydroagricoles [AHA] ;
- Spécialité Génie Civil – Bâtiment et Travaux Publics avec deux (2) voies d'approfondissement : Bâtiment [BAT] et Transport [TRP].

Le semestre 10 est consacré au Mémoire de fin d'études et peut se faire en entreprise ou dans un laboratoire de recherche.

Dans sa mise en œuvre, la formation tient compte des Enjeux éthiques, sociétaux et environnementaux et permet aux étudiants d'acquérir une compétence transverse qui est la prise en compte dans toutes ses décisions, les enjeux environnementaux, sociétaux, éthiques et de sécurité, liés à son secteur professionnel.

A travers son service des Relations Extérieures, de la Coopération et de l'Insertion Professionnelle , 2iE établit des partenariats stratégiques avec le monde professionnel et d'autres établissements ayant trait à la formation dans les mêmes domaines ou assimilés. De nombreuses conventions sud-sud et nord-sud sont signés par les partenaires. Ces conventions concernent la mobilité des étudiants, des enseignants et du personnel administratif. Ces échanges sont facilités grâce au dispositif de semestrialisation intégrale de son cursus académique. Ces conventions concernent aussi bien les simples mobilités et que la double diplomation.

**L'analyse du sous point caractérisation de l'offre de formation de la référence 4.1. : Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 43).**

#### **4.1.2 Internationalisation des formations**

Au niveau de la formation, le fort développement international impulsé depuis les cinq dernières années a permis une augmentation rapide du nombre d'étudiants de 2iE en mobilité sortante non diplômante vers plus d'une vingtaine d'écoles d'ingénieur partenaires et africaines françaises. A côté de cela, les programmes de double diplôme suscitent de plus en plus d'intérêt chez certains étudiants qui s'y engagent même sans bénéficier d'un financement externe. Il est intéressant de noter que bien que les étudiants en mobilités sortantes les plus brillants et de conditions sociales modestes bénéficient d'un financement du programme Erasmus+ (Polytech Annecy Chambéry, INSA Lyon, INSA Rouen Normandie, ENGEES), la grande majorité des étudiants en mobilité sortante ont des sources de financement propre pour réaliser leur projet d'expatriation.

2iE dispose de deux accords de double diplomation actif : un avec Polytech Annecy Chambéry (pour la spécialité Energie Bâtiment Environnement) et un avec IMT Albi Carmaux (pour le diplôme d'ingénieur généraliste et les options Eco-Activités et Energies / Bio Santé Ingénierie / Génie Industriel, Processus et Système d'information / Ingénierie des Matériaux Avancés et des Structures). Un troisième accord de double diplomation est en cours de renouvellement avec l'INSA de Rennes. Il est à noter que 2iE s'est récemment engagé dans une stratégie de co-construction de formations diplômantes avec des partenaires de haut niveau international (un bachelor en science « Centrale » en collaboration avec Centrale Supelec et Centrale Casablanca, un master spécialisé en assainissement non collectif en collaboration avec IHE-Delft Institute for Water Education).

La mise en place d'un partenariat stratégique entre 2iE et des établissements d'enseignement supérieur français, suite à l'invitation du Président Macron lors de son déplacement à Ouagadougou (discours du 28 novembre 2017) a été effectif à travers la co-construction et la co-mise en œuvre du Bachelor Centrale 2iE : African Bachelor of Engineering et cela à la suite d'un Appel à projet pour le Développement de l'Enseignement Supérieur Français en Afrique (ADESFA). Ce partenariat stratégique entre le groupe des écoles centrales et centrale Casablanca est une opportunité pour accroître l'attractivité de 2iE vis-à-vis des étudiants brillants de l'Afrique Sub-saharienne dont le projet académique est d'intégrer une grande école d'ingénieur en France ou en Afrique. D'autres partenariats stratégiques avec certains établissements français sont en phase d'étude. Il est envisagé qu'il aboutisse à la co-construction de formations de bachelor, master et doctorat, sous forme de cursus conjoints et/ou bi-diplômants. Ces partenariats stratégiques pourraient également prendre la forme d'une affiliation à un groupe d'écoles d'excellence pour faciliter le développement des synergies en formation, recherche et innovation

**L'analyse du sous point Internationalisation des formations de la référence 4.1. : Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°2 tableau 44).**

#### **4.1.3 Politique de formation à et par la recherche**

La mise en œuvre du lien recherche-formation se fait de plusieurs manières. Tous les chercheurs de 2iE sont avant tout des enseignants avec des obligations de formation et d'encadrement des étudiants. De ce fait, les contenus de leur cours sont mis à jour à partir des résultats des recherches qu'ils conduisent ou dans lesquelles ils sont impliqués dans les laboratoires. Cette injection des résultats de la recherche-innovation dans l'actualisation des contenus des cours est très efficace et se fait naturellement. Elle permet aux étudiants de rester à jour et d'être formés sur les dernières innovations scientifiques et technologiques. Nous pouvons citer l'exemple des recherches actuellement menées sur le traitement des eaux par les technologies membranaires au Laboratoire Eaux, HydroSystèmes et Agriculture (LEHSA). Ces recherches ont conduit au développement d'un pilote au laboratoire qui sert également à la formation des étudiants en Eaux et Assainissement. Les résultats scientifiques trouvés alimentent le cursus de formation.

Les laboratoires de recherche de 2iE servent également de supports pour les travaux pratiques des étudiants. Ce qui leur offre un environnement scientifique avec des équipements modernes pour l'apprentissage et la formation, ainsi que toute la rigueur scientifique dans les méthodologies appliquées. En plus de ces travaux pratiques, certains étudiants effectuent leurs stages annuels ou de fin de formation dans les laboratoires de recherche de 2iE. Ils travaillent ainsi sur des sujets de recherche en lien avec les axes de recherche des laboratoires. Tout en contribuant à la mise en œuvre des activités de recherche, les stagiaires acquièrent la culture scientifique, et ils sont formés sur les derniers résultats scientifiques et innovations technologiques.

Les conditions d'accueil et de séjour des étudiants dans les laboratoires de recherche sont définies dans les conventions. 2iE dispose également d'une charte sur l'éthique et la déontologie.

En plus de ces dispositions dans les laboratoires de recherche, Les étudiants de 2iE sont initiés aux activités de recherches à travers plusieurs formes d'enseignement et d'activités. Il s'agit entre autres :

- Le Projet Scientifique et Numérique Transversal (PSNT) du premier cycle (S3-S4) : Au cours du S3 et du S4 qui clôture les deux années de tronc commun de la formation, les étudiants sont initiés à la recherche à travers le PSNT dans lequel ils ont amenés à appliquer une démarche scientifique basée sur le triptyque : expérimentation, modélisation et simulation numérique. Les sujets des PSNT sont donnés au début du S4 et sont réalisés par équipe de 4 ou 5 étudiants avec encadrement continu du corps professoral. Le PSNT fait l'objet de la réalisation d'un livrable et d'une soutenance devant un jury à la fin du semestre. Les sujets à caractère scientifique doivent intégrer différentes disciplines et imposer l'utilisation de certains outils et méthodes: recherche

bibliographique, expérimentation, outils informatiques, outils mathématiques, méthodes numériques, et une ou deux disciplines en sciences physiques et expérimentales vues pendant la formation (par exemple, la propagation de la chaleur dans un matériau, le déplacement d'une structure soumise des forces extérieures, la simulation de l'évolution de la tension et l'intensité d'un circuit RLC, la simulation des écoulements d'un fluide, etc).

- Des modules d'enseignements communs à toutes spécialités au semestre 7. Ces modules comprennent la recherche et le traitement de l'information, l'analyse des systèmes et la modélisation qui totalise 150 heures d'enseignement. Les étudiants doivent notamment rédiger en anglais une synthèse bibliographique sur l'état de l'art d'une technologie et présenter à l'oral, toujours en anglais, les résultats d'un travail de recherche expérimental devant un jury d'enseignants chercheurs ou de chercheurs dans le domaine concerné (cours de Recherche bibliographique et communication scientifique).

Le recrutement du personnel se fait à partir d'une procédure « PR1 » Recruter le personnel permanent. L'Institut 2iE ne recrute pas des chercheurs consacrés uniquement à la recherche mais des enseignants-chercheurs.

**L'analyse du sous point Politique de formation à et par la recherche de la référence 4.1: Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 45).**

#### **4.1.4 Politique et documentation**

L'école possède un centre de ressources documentaires largement dimensionné, à caractère pédagogique, scientifique, technique et culturel.

La bibliothèque de 2iE renferme environ 29 000 ouvrages dans les domaines de l'eau, le génie civil, l'énergie et les sciences managériales et quelques romans de cultures générales. Elle possède également des abonnements aux revues scientifiques et techniques. La bibliothèque a accès aux bases de données comme Techniques de l'ingénieur, AGORA, OARE, OAPI, TEEAL qui offrent des articles scientifiques.

L'école collabore avec d'autres établissements ou organisations pour mutualiser et mettre en réseau son centre de ressources documentaires.

La bibliothèque de 2iE fait partie d'un réseau documentaire qui regroupe plus d'une vingtaine de centre de documentation. Ce réseau, dénommé REMIST (Réseau de Mutualisation de l'Information Scientifique et Technique) a pour objectif la mutualisation des ressources et l'entre aide des membres.

Le centre documentaire est aménagé et organisé pour accueillir facilement les élèves et leur permettre de réaliser leurs travaux individuels et collectifs et de développer leur autonomie.

La salle de lecture de la bibliothèque, d'une capacité de 60 places est un cadre très adapté aux travaux individuels et collectifs des étudiants. Les ordinateurs de la salle de lecture permettent aux étudiants de faire librement leurs recherches pour leurs travaux ou pour avoir les références d'ouvrages pour le prêt de documents.

**L'analyse du sous point Politique de documentation de la référence 4.1 : Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 46).**

#### **4.1.5 Politique de professionnalisation des formations**

L'approche adoptée par 2iE pour la conception, le développement et la mise de l'offre de formation est l'approche par compétences. Pour cela 2iE a signé de nombreuses conventions de partenariat avec les entreprises. 2iE organise régulière des rencontres par ces entreprises afin d'identifier leurs besoins actuels

et futurs en qualification. Les entreprises participent également à la conception et la mise en œuvre de ces offres de formation : elles valident les programmes proposés et dispensent une partie des enseignements pratiques. Les entreprises sur la base des accords de collaboration reçoivent les étudiants en leur sein pour leur stage d'apprentissage et de perfectionnement.

En vue de renforcer les capacités professionnelles du corps professoral, 2iE a entrepris des stages d'immersion en entreprise de ses enseignants.

À 2iE l'ouverture sur l'innovation, la créativité et l'entrepreneuriat est un système dynamique, interdépendant et itératif. Il est composé d'activités de formation générale (intégré au cursus de formation et obligatoire à tous les élèves) et d'activités pédagogiques spécifiques et volontaires se faisant au travers des pédagogies disruptives.

Au niveau de la formation générale, dans l'optique de rendre plus pratique la formation d'ingénieur et de déboucher en fin de cycle sur la création d'activités, sur l'entrepreneuriat ou sur l'intrapreneuriat, 2iE a renforcé ses curricula dans le domaine des sciences Managériales. De façon concrète, les UE qui sont dispensées aux étudiants concernent entre autres :

- la Construction du projet professionnel et développement du travail d'équipe ;
- la gestion budgétaire et comptable des organisations (l'entreprise et son environnement ; comptabilité de gestion, comptabilité générale) ;
- la découverte de l'entreprise et développement de la synergie d'équipe (Stage de découverte de l'entreprise) ;
- le développement de la culture entrepreneuriale (innovation et créativité ; Étude de faisabilité commerciale) ;
- la création et la gestion d'entreprise (Business model plan ; Gestion financière, notions de marchés financiers) ;
- le management de la qualité (Démarche qualité dans les organisations ; Responsabilité Sociale des Entreprises) ;
- le management et leadership (droit du travail ; management stratégique et opérationnel) ;
- la planification et la gestion de projet (gestion de projet ; passation de marché et Étude d'impact environnemental et social (EIES) ;
- à la démarche d'insertion professionnelle (Technique de recherche d'emploi).

Outre ces cours, sa politique de stage de fin d'études pour ses élèves ingénieurs va dans le sens de la réalisation de mémoires autour de projets d'entrepreneuriat. Il est désormais, recommandé aux étudiants de réaliser un projet d'étude individuel et/ou collectif portant sur les différents domaines de compétence des spécialités respectives et sur des problématiques pertinentes et réelles que rencontrent d'autres acteurs.

2iE a également mis en place une politique de formation continue à travers La Direction de la Coopération de l'Entrepreneuriat et de la Formation Continue (DCEFC) qui a pour mission d'accompagner et de promouvoir l'entrepreneuriat en milieu académique, d'encadrer les étudiants en entrepreneuriat ; de faciliter l'insertion professionnelle des étudiants ; de piloter et promouvoir l'offre de services et de formations spécifiques de 2iE au profit des entreprises et des professionnels.

**L'analyse du sous point Politique de professionnalisation des formations de la référence 4.1. : Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie présente un taux de performance de 93% (voir annexe n°3 tableau 47).**

**L'analyse de la référence 4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie présente un taux de performance de 99% (voir annexe n°3 tableau 48).**

## **4.2 Dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation**

### **4.2.1 Organisation pédagogique des formations**

Pour chacune des 03 spécialités, la démarche par compétences en termes d'acquis d'apprentissage a été adoptée pour la conception du cursus de formation :

- La définition des compétences managériales et techniques en relation avec les besoins des entreprises
- Définition des enseignements contribuant, faiblement, moyennement et fortement à l'acquisition des compétences à travers une matrice de compétence ;
- L'écriture des fiches pédagogiques en termes de résultats d'apprentissage (learning outcomes).

Les matrices de compétences managériales et techniques

La formation est organisée en "semestrialisation intégrale" avec deux rentrées au cours desquelles tous les semestres sont ouverts. Chaque semestre est composé d'Unités d'Enseignements qui à leur tour sont constituées d'Éléments Constitutifs d'Unité d'Enseignement (ECUE) ou disciplines. Ainsi, le programme est structuré dans un cursus qui donne les objectifs pédagogiques, la charge horaire et l'organisation pédagogique de chaque ECUE.

Le syllabus, composés des différentes fiches pédagogiques des différents ECUE donne les objectifs et les méthodes pédagogiques (CM, TD, TP, Projet etc.) de chaque cours. La fiche pédagogique donne aussi la charge horaire affectée à chaque activité pédagogique et le niveau et les compétences requis pour assurer l'enseignement d'un cours.

Il est prévu deux stages obligatoires en cycle Bachelor et chaque stage fait l'objet d'une convention de stage signée par l'étudiant stagiaire, 2iE et l'entreprise qui accueille le stage.

2iE étant reconnu dans l'espace européen (réf. Accréditations CTI), les crédits obtenus à 2iE sont capitalisables avec d'autres crédits pouvant être obtenus dans des Universités européennes.

Un semestre correspond toujours à 30 CTS. Les crédits (CTS) sont attribués une fois, à vie et capitalisables.

Le diplôme de Bachelor est délivré aux étudiants capitalisant 180 CTS (3 fois 60).

Le diplôme de Master est délivré aux étudiants capitalisant 120 CTS supplémentaires (2 fois 60).

En plus de ce système de récompense des étudiants basé sur l'octroi de crédits, 2iE a développé une culture d'appartenance chez les étudiants qui prennent à de nombreuses activités de l'institution. 2iE Les activités de ces étudiants sont valorisées à travers la délivrance par 2iE d'attestation de reconnaissance

**L'analyse du sous point Organisation pédagogique des formations de la référence 4.2. : dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 49).**

### **4.2.2 Développement et diversification des pratiques pédagogiques**

Afin de se conformer aux standards internationaux, l'Institut 2iE a initié depuis 2013 une relecture de ses programmes de formations sur la base de l'approche par projets et problèmes. Cette réforme envisagée n'a pas été effective dans la pratique en raison d'une insuffisance au niveau de la formation et de l'accompagnement de ses enseignants. C'est ainsi que 2iE a initié à partir juillet 2019 des séminaires de formation pour aider les enseignants à développer une approche par projet ou par problème

au sein de leurs enseignements. Les APP en cours de montage concernent les cours (ou thèmes) ci-dessous :

1. Alimentation en Eau Potable ;
2. Microcentrale hydroélectrique ;
3. Conception d'un pont en arc ;
4. Management Opérationnel ;
5. Électricité intérieure d'un bâtiment administratif.

La Direction des Systèmes d'information (DSI) a déployé un LMS (Learning Management Systems), comme un des éléments qui constitueront à terme l'environnement numérique de travail de l'étudiant à 2iE. Deux plateformes MOODLES sont fonctionnelles. En accord avec la Direction des Enseignements et des Affaires Académiques (DEAA). Les enseignants sont formés aux usages de base de l'outil. Quant aux étudiants, depuis 2018, une prise en main se fait pour ceux qui arrivent en S1. Des modules tests sont en préparation en cette fin d'année 2019. La validation des produits obtenus courant 2020 ouvrira la voie à une production systématique.

Dans le cadre de cette politique, le corps professoral de 2iE a bénéficié de plusieurs formations entre autres :

- l'approche par compétences,
- les nouvelles approches pédagogiques dans les écoles d'ingénieur,
- la conception et gestion (scénarisation) d'un cours hybride sur la plateforme Moodle.

La Direction des Systèmes Informatiques fournit des équipements (vidéo projecteurs, sonorisation des amphithéâtres...), des salles pédagogiques, la connexion internet, un système d'impression pour les enseignants.

La DEAA assure la coordination et l'adéquation des outils aux cursus. Avec l'aide de la fondation Mastercard tous les cours de l'institution sont en cours de scénarisation sur MOODLE.

**L'analyse du sous point Développement et diversification des pratiques pédagogiques de la référence 4.2 : dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 50).**

#### **4.2.3 Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international**

2iE s'est engagé à créer un environnement immersif favorisant l'apprentissage de l'anglais. Le laboratoire de langues avec des logiciels interactifs d'apprentissage de l'anglais (Reflex Cambridge et Easy Class) est exploité dans le cadre des enseignements d'anglais et régulièrement mis à la disposition des étudiants pour l'autoapprentissage. Cependant avec la fin de vie pour obsolescence de ces outils et un bilan exhaustif de leur utilisation, 2iE a acquis une plateforme offline de soutien à l'enseignement en présentiel, English Discoveries Online (EDO). C'est un outil de blended et distance learning de dernière génération dotée de contenus riches et interactifs. Elle intègre également une plateforme de préparation en ligne du TOEIC Official Learning and Préparation Course (option en cours d'acquisition), des accès aux modules couvrant les niveaux Débutant, Intermédiaire et Avancé, soit les niveaux A1 et A2, B1, B2 et C1 du CECRL.

Diverses activités intra et extra-curriculum sont introduites dans le calendrier académique dont la soutenance des projets de recherche bibliographique en anglais (S7), le mois de l'anglais (Coupe d'Afrique des Nations en anglais, des ateliers d'échanges avec des alumni, etc.). Ces activités nous permettent de créer des situations réelles dans lesquelles les apprenants appliquent les compétences acquises en termes de production et interaction audio-orale.

Les étudiants inscrits au cycle ingénieur ont la possibilité de poursuivre une partie de leur étude dans des établissements partenaires dans des programmes d'échange simple ou double diplôme. Le règlement

des études intègre la mobilité étudiante et les étudiants sont fortement encouragés au début de chaque semestre à candidater à un programme de mobilité internationale à travers une communication spécifique qui peut prendre diverses formes (notes d'information, site web, réunion d'information, retours d'expériences des étudiants internationaux sous forme de rapports et de conférence, etc.). Pour ce qui concerne les parcours, l'étudiant admis (soit après le S7 ou le S8) passera trois (03) semestres (S7, S8 et S9) dans l'établissement partenaire et un (01) de stage (S10) commun aux deux établissements.

La procédure à suivre pour réaliser un projet de mobilité internationale sortante est clairement indiquée depuis la candidature dans les départements d'appartenance des étudiants jusqu'à l'accompagnement au départ, en passant par la validation et la signature du contrat d'étude par l'étudiant, le chef du département et l'établissement d'accueil. Cette validation pédagogique est obligatoire pour que la mobilité soit intégrée dans le cursus et cohérente avec le projet académique et professionnel de l'étudiant. Les étudiants en mobilité sortante sont suivis administrativement par l'équipe internationale (DEAA-SRIC) et pédagogiquement par le département. Pour accompagner les étudiants brillants mais issus d'un milieu social modeste, des programmes de bourses sont proposés aux étudiants, sur la base de critères d'excellence et de critères sociaux (Bourses Erasmus+ avec l'INSA de Lyon, l'INSA de Rouen et Polytech Annecy Chambéry). La mobilité internationale des étudiants de 2iE est surtout mise en œuvre à travers les stages réalisés à l'étranger.

**L'analyse du sous point Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international de la référence 4.2: dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 51).**

#### **4.2.4 Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue en alternance**

L'Institut 2iE dispose également dans son offre de formations la formation continue. Cette offre est à l'attention des professionnels. Elle est composée de :

- la formation continue à la carte : ce sont des sessions de formation de quelques jours, une semaine à plus d'une semaine réalisée à la suite d'une demande ou d'un besoin d'une structure qui peut être une structure privée, une institution publique ou une ONG ;
- la formation continue sur catalogue : ce sont des sessions de formation de quelques jours, une semaine à plusieurs semaines réalisées par l'Institut au profit de professionnels sur la base d'une identification de besoins de formation relevée par des professionnels, par une/ des étude(s) ou encore par des structures ou encore dans le cadre d'un projet de 2iE sur une thématique en cours de réalisation.

Les formations continues réalisées sont axées sur les domaines de compétences de l'Institut que sont :

- l'eau et l'assainissement ;
- l'énergie et les énergies renouvelables ;
- le génie civil et l'hydraulique ;
- le management et l'entrepreneuriat qui sont des disciplines transversales dans les cursus délivrés.

Les innovations dans les domaines de compétences sont quelques fois traduites en formation afin de sensibiliser les décideurs politiques, d'informer ou de renforcer les capacités des professionnels pour une appropriation et une mise en œuvre de ces innovations. A titre d'exemple, nous pouvons citer :

- formation sur l'imperméabilité, la stabilisation des bassins de collecte des eaux de ruissèlement (BCER) et le pilotage de l'irrigation de complément ;

- pratique de consommation et production durables dans les PME : valorisation énergétique des déchets agro- industriels ;
- Electricité – photovoltaïque – Groupes Electrogènes – Flexy Energy.

Une douzaine de formations continues en moyenne sont réalisées par an dans les domaines de compétence ci-dessus.

**L’analyse du sous point Ouverture et adaptation de l’offre de formation aux publics de formation continue et en alternance de la référence 4.2 : dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 52).**

**L’analyse de la référence 4.2 : dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 53).**

### **4.3 Analyse de l’attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l’insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu’à leur insertion professionnelle**

Une analyse détaillée est faite par sous point dans les colonnes qui suivent.

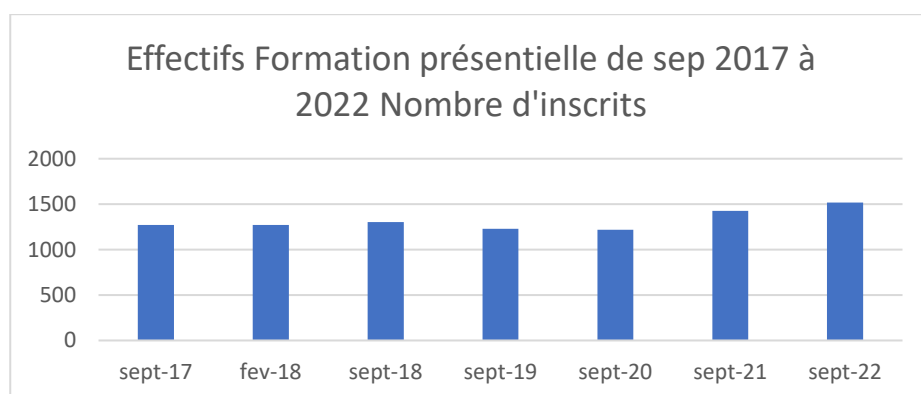
#### **4.3.1 Attractivité des formations**

En matière de communication externe, 2iE a mis l’accent sur les campagnes de recrutement d’étudiants et les couvertures médiatiques des événements organisés par l’institut. Dans le cadre de son plan d’orientation stratégique, 2iE élabore une stratégie de communication régionale, nationale et internationale pour accroître sa notoriété.

Pour être en phase avec sa cible et l’évolution de la technologie, 2iE concentre ses efforts sur la communication digitale : site web, réseaux sociaux, journaux en ligne. Les informations sur le site web ([www.2ie-edu.org](http://www.2ie-edu.org)) sont régulièrement mises à jour avec l’actualité courante de l’institut. Un nouveau site web est en cours de construction pour une meilleure attractivité et pour mieux répondre aux exigences du moment.

2iE s’est attaché les services d’agence conseil en communication pour réaliser ses actions de communication.

Après chaque rentrée académique, 2iE interroge et suit l’évolution de ces effectifs



**L’analyse du sous point attractivité des formations de la référence 4.3. : Analyse de l’attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l’insertion des**



**étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 54).**

#### **4.3.2 Performance des formations**

A la fin de chaque semestre un PV de délibération des différentes classes est dressé. Ce PV donne les étudiants qui passent en semestre supérieur et ceux qui sont diplômés. La Direction des Enseignements et des Affaires Académiques dresse les différentes statistiques dont le taux des diplômés. Ces taux sont aussi fournis par les rapports d'activité des départements

L'institut a mis en place un cadre d'échange sous forme de séminaire pédagogique qui se tient en chaque fin d'année académique et qui réunit le corps professoral sous présidence du Directeur Général ou du Secrétaire Général. Ce cadre d'échange porte sur :

- la présentation et l'analyse par département des résultats académiques ;
- les difficultés académiques, opérationnelles et propositions de solutions d'amélioration pour la rentrée de septembre 2022.

Les différentes conclusions et les recommandations issues de ce séminaire servent de directives pour l'amélioration du taux de réussite.

**L'analyse du sous point performance des formations de la référence 4.3 : Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 55).**

#### **4.3.3 Pertinence des formations**

2iE a mis en place un service relations extérieures, de la coopération et de l'insertion professionnelle qui réalise chaque année le taux d'insertion des diplômés à 6 mois et à un an après leur sortie de l'école. Après leur diplôme obtenu en fin janvier ou fin Juillet, une liste des diplômés de l'année est constituée afin de suivre leur insertion professionnelle à 6 mois et à 1 an après leur sortie de 2iE. Ce suivi est réalisé au moyen d'un questionnaire d'enquête en ligne implémenté sur le compte Jotform 2iE. Les diplômés sont alors contactés à travers une mailing liste de leurs adresses personnelles et via le groupe Facebook « Emploi stages diplômés 2iE ». En fonction du nombre de réponses reçues, le formulaire reste actif en ligne et des relances périodiques sont effectuées pour accroître les réponses des diplômés. En plus du taux d'insertion, cette enquête s'intéresse aux rubriques suivantes :

- type de contrat (CDI, CDD, entrepreneur, stagiaire, doctorant, poursuite d'étude ;
- secteur et domaine d'activité (BTP, Energie, Eau, Environnement, Mines etc.) ;
- niveau de salaire.

Ces différents rapports sont disponibles pour les acteurs y compris le conseil d'administration de l'Institut.

**L'analyse du sous point pertinence des formations de la référence 4.3 : Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 56).**

**L'analyse de la référence 4.3: Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 57).**

#### **4.4 Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue**

Une analyse détaillée est faite par sous point dans les lignes suivantes.

##### **4.4.1 Politique de ressources d'accompagnement et d'incitation**

Pour la formation des enseignants, 2iE organise régulièrement des formations de renforcement de capacité du corps professoral. Ces formations concernent non seulement les aspects pédagogiques, transversaux (genre, éthique et déontologie, transfert de technologie etc.) mais aussi des renforcements de capacités professionnelles à travers des immersions en entreprise et des bains linguistiques dans les pays anglophones.

Pour opérationnaliser cette politique 2iE a mis en place depuis 2019 un comité de formation et perfectionnement qui a pour mission de :

- Contribuer à l'élaboration et à l'application de la politique en matière de formation et de perfectionnement à 2iE ;
- Élaborer les critères et les conditions de recevabilité des dossiers de demande de formation.
- Proposer le financement (montant) des demandes approuvées dans les limites du budget qui lui sera communiqué par le Directeur General ;
- Définir et prioriser les types ou catégories de formation y compris la participation aux séminaires, congrès et colloques ;
- Définir les conditions de son fonctionnement interne et fixer la périodicité de ses délibérations

**L'analyse du sous point Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation de la référence 4.4. : Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 58).**

##### **4.4.2 Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation**

L'Institut dans le cadre de sa politique qualité a mis en place d'un certain nombre de dispositions en vue d'évaluer la formation suivant une démarche d'amélioration continue. Les différents processus relatifs à la formation : Processus de Management, les processus opérationnels de conception, de mise en œuvre et de suivi des programmes de formation.

Les programmes de formation sont régulièrement évalués en fonction de l'évolution des besoins du marché à travers un certain nombre de dispositifs mis en place par 2iE. Il s'agit des enquêtes commanditées par l'institut dans son bassin de recrutement et d'employabilité (Afrique de l'ouest et centrale), le cercle des DRH qui est un dispositif de concertation avec le monde socioprofessionnel sur leur besoin en qualification aussi sur la validation et la mise en œuvre des programmes de formation. A cela, il faudra ajouter les rencontres avec les réseaux des alumni, les journées entreprises organisées chaque année par 2iE.

Une fois que les données sont recueillies via ces instances, l'institut décide alors en référence à sa vision stratégique d'enclencher un processus de conception de nouvelles formations ou de relecture des formations existantes afin qu'il y ait adéquation entre la formation et l'emploi.

Tous les enseignements sont évalués par les étudiants.

Des fiches d'évaluation (formulaire) comportant des objectifs de l'évaluation et des critères bien définies sont remis aux étudiants à la fin de chaque ECUE. Ces fiches sont renseignées et remises aux services de la Scolarité et Vie Etudiante qui e fait la synthèse par département et avant transmis au chef de département. Le chef de département communique la synthèse de l'ECUE à l'enseignant responsable du cours ou au responsable d'UE si l'enseignant en charge du cours est un vacataire. Les représentants de classes sont conviés aux conseils des départements afin de recueillir leur doléances et suggestions pour une amélioration continue.

En plus de cette évaluation des enseignements, 2iE échange régulièrement avec les alumni afin d'avoir leur retour sur la formation reçue en référence à leur mission en entreprise. Ces échanges permettent à 2iE de renforcer son dispositif à travers la prise en compte des remarques faites.

**L'analyse du sous point Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation de la référence 4.4 : : Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 59).**

#### **4.4.3 Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et leurs résultats**

Les récentes formations conçues par l'institut ont fait l'objet d'une analyse de coût de conception et de mise en œuvre en tenant compte de toutes les charges induites. Il s'agit de la formation Centrale bachelor, les bachelors technologiques « Exploitation et Maintenance des Installations Hydrauliques », « Topographie Système d'Information Géographique et Télédétection ». A partir d'une comptabilité analytique, le seuil de d'équilibre et de soutenabilité de ces formations ont pu être apprécié. Ces différents coûts sont pris en compte dans le plan d'affaire 2020-2024.

**L'analyse du sous point pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats de la référence 4.4. : Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation présente un taux de performance de 80% (voir annexe n°3 tableau 60).**

**L'analyse de la référence 4.4 : Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue présente un taux de performance de 93% (voir annexe n°3 tableau 61).**

### **4.5 Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance**

#### **4.5.1 Politique de la vie étudiante et de la vie de campus**

Dans l'actuelle organisation de la Direction des Enseignements et des Affaires académiques, le volet vie étudiante a été intégré pour une meilleure prise en compte des conditions d'intégration et d'études des étudiants.

Le chef de la scolarité coordonne les activités des entités qui sont sous sa responsabilité. Il s'agit de : l'admission, l'hébergement, la facturation, la planification, le stage, le sport et les loisirs.

Un processus « Gérer la vie étudiante » a été défini dans le système qualité dont le pilote est le chef de service scolarité et vie étudiante. Sa finalité est d'offrir des meilleures conditions d'études aux étudiants. Il est évalué semestriellement afin de mesurer ses performances et proposer des actions d'amélioration pour le rendre plus performant.

2iE offre des conditions matérielles qui permettent aux étudiants de bénéficier pleinement de la formation et de favoriser leur développement personnel. Il s'agit :

- des chambres sur les campus de Ouagadougou et Kamboinsé. Il s'agit de chambres individuelles ou doubles dont l'équipement est conçu pour des célibataires ;
- des restaurants sur les sites de Ouagadougou et Kamboinsé ;
- une infirmerie sur chaque site pour assurer les soins courants et de première nécessité. Un dossier médical est ouvert à l'infirmerie pour chaque étudiant. Le nom de la personne à prévenir en cas d'accident figure dans ce dossier ;
- des navettes effectuent quotidiennement aux jours ouvrés, le trajet entre les campus 2iE de Ouagadougou et Kamboinsé
- la connexion internet ;
- etc.

L'ensemble des élèves est représenté par une association dénommée « Association des étudiants du 2iE » qui anime au sein de l'école la vie étudiante.

Outre ce cadre, le 2iE accueille divers groupes associatifs qui s'investissent dans des activités spécifiques sous la coordination du bureau du « Comité des étudiants du 2iE » :

- Association des filles élèves-ingénieurs du 2iE ;
- Club Génie civil ;
- Club Génie de l'eau ;
- Club Génie électrique et énergétique ;
- Club Technologies du numérique et de la communication ;
- Club Jeunes en action pour la santé et le secourisme ;
- Club d'Anglais ;
- Club Environnement.

Les activités sportives et culturelles sont bien organisées avec la création d'un bureau des sports au sein de 2iE avec les moyens physiques et humains disponibles :

- Un responsable du bureau des sports
- Existence des équipes de sports de groupes (Football, basketball, volleyball, athlétisme...)
- Disponibilité d'une salle omnisport bien équipée (matériel pour haltérophilie, abdominaux, sports de combats...) et à accès libre, sous la supervision du responsable du bureau des sports
- Disponibilité à libre accès des terrains de foot, de basket, de volley et de hand,
- Disponibilité d'une piscine à libre accès.

La Direction de l'école apporte un important soutien à « Association des étudiants du 2iE » sous forme de :

- Subventions aux projets initiés par les étudiants ;
- Mise à disposition de matériel et moyens logistiques.

Les activités ci-dessous encouragées par 2iE connaissent de nombreux succès :

- la coupe d'Afrique des nations ;
- le tournoi inter-semester ;
- soirée de l'intégration ;
- etc.

Dans le souci d'offrir de bonnes conditions d'accueil et d'intégration des étudiants, 2iE, par le biais de l'accord de siège, facilite les procédures d'obtention du visa de séjour au Burkina Faso. Avec l'appui de l'Association des Étudiants de 2iE, il organise l'accueil des étudiants. De façon beaucoup plus solennelle, une cérémonie d'accueil et d'intégration des nouveaux étudiants est organisée à chaque début de semestre par la direction Générale, la Direction des Enseignements et de Affaires Académiques et l'Association des Étudiants. Afin de renforcer les activités en rapport avec l'accueil et l'intégration des étudiants, une cellule « Accueil, intégration, orientation et écoute des étudiants », placée sous l'autorité du Chef du service de la Scolarité et vie Étudiante (CSSVE) a été créé. Elle rassemble aussi bien des

enseignants, des administratifs, notamment ceux en charge des activités qui concourent gestion des résidences, comptabilité, service généraux, service informatique, que les représentants des étudiants (présentiel et formation professionnelle en ligne).

Les étudiants participent au Conseil d'Administration (CA) avec deux représentants. Ils sont également représentés du conseil pédagogique et scientifique. Ils sont également représentés à la Cellule « Accueil, Intégration, Orientation et Ecoute des étudiants » qui vise entre autres la mise en place d'un environnement susceptible de favoriser l'épanouissement et le développement personnel de l'étudiant en étroite relation avec les différentes directions de 2iE et l'Association des étudiants (AE).

**L'analyse du sous point Politique de la vie étudiante et de la vie de campus de la référence 4.5 : Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance présente un taux de performance de 97% (voir annexe n°3 tableau 62).**

#### **4.5.2 Politique de ressources**

Dans le cadre de sa politique de ressource, 2iE a créé la Direction des Services Généraux qui pilote l'offre de services aux étudiants et au personnel. Elle a pour principales mission :

La Direction des Services Généraux (DSG) a pour mission d'assurer la disponibilité des moyens logistiques et technologiques nécessaires au bon déroulement de l'offre de formation, de la recherche et de l'entrepreneuriat. Ses attributions sont :

- assurer les transports aériens, maritimes et terrestres des étudiants, du personnel, des invités de l'institut ;
- Assurer l'entretien et la maintenance des équipements mobiliers et immobiliers
- Gérer la sécurité des biens mobiliers et immobiliers et en assurer périodiquement l'inventaire ;
- Gérer le plan d'investissement en réalisant les études, la conception et le suivi des travaux neufs et de réhabilitation des locaux ainsi que les équipements y afférents ;
- Assurer les achats des services, des fournitures et des travaux ainsi que le suivi des contrats et bons de commandes pour les activités de 2iE ;
- tenir un registre des titres fonciers, leur affectation et hypothèque ;
- tenir et mettre à jour les plans d'occupation des locaux (bâtiments, plateformes et des espaces des titres fonciers de l'institut)
- Gérer les stocks des consommables

Elle s'appuie sur des services pour réaliser sa mission.

**L'analyse du sous point Politique de ressources de la référence 4.5 : Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance présente un taux de performance de 100% (voir annexe n°3 tableau 63).**

**L'analyse de la référence 4.5 : Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance présente un taux de performance de 98% (voir annexe n°3 tableau 64).**

**L'analyse globale du domaine 3 : POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS présente un taux de performance de 98% (voir annexe n°3 tableau 65).**

## CONCLUSION

La demande d'accréditation institutionnelle de l'institut 2iE par le Haut Conseil d'Evaluation des Etablissements d'Enseignement Supérieur (HCERES) de France a permis de faire la présente auto-évaluation.

Cette auto-évaluation constitue un cadre d'autocritique de nos propres pratiques dans le pilotage stratégique et opérationnel, dans la politique de recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société, de la politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus. Elle permet d'analyser ce qui marche bien et ce qui ne marche pas afin d'apporter les corrections nécessaires pour garantir une bonne stratégie de pilotage conformément au nouveau référentiel de HCERES. Cette auto-évaluation qui a pour finalité l'accréditation institutionnelle de 2iE par HCERES donnera une grande notoriété à l'international à l'Institut.

## Annexes : Résultats analyse des critères d'évaluation

### Annexe 1 : DOMAINE I : PILOTAGE STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL

**Tableau 1 : 2.1 Positionnement institutionnel au niveau local, national et international**

Critères	Appréciation	Code	Pourcentage à attribuer	Libellés des évaluations	Preuves
C 1. L'établissement définit son positionnement en fonction de son identité, de ses valeurs et de son histoire. Il analyse la place qu'il occupe et le rôle qu'il joue dans le paysage de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Étude de positionnement, statuts de l'Institut POS 2020 -2024
C2. L'établissement se donne une ambition à long terme, cible qu'il veut atteindre en cohérence avec son identité, sa place et son rôle.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts de l'Institut
C3. L'établissement conduit des analyses, notamment comparatives, pour étayer son positionnement. Il identifie, le cas échéant, des institutions particulières ou des types d'établissements ayant pour lui valeur de référence.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Benchmark national et benchmark Paul Ouattara), Rapport d'étude des besoins (CHEVALET), CR Cercles des DRH, CPS
<b>Score Total 2.1 L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international</b>				<b>100%</b>	

**Tableau 2 : 2.2 Pilotage de la stratégie au niveau local, national et international**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
C1. L'établissement définit une stratégie, pour la période de référence, en lien avec son ambition à long terme. Cette stratégie prend la forme d'un projet d'établissement décliné en grandes orientations dans les domaines de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société, de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS 2020 2024
C2. La stratégie de l'établissement est déclinée en objectifs opérationnels, traduits dans des plans d'action.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Plan d'actions du POS
C3. L'établissement est en mesure de décrire la trajectoire parcourue au cours de la période de référence et d'en analyser la cohérence par rapport à ses orientations stratégiques et à ses objectifs opérationnels.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Rapport évaluation à mi-parcours du POS 2020 2024
C4. L'établissement réalise un suivi de sa stratégie institutionnelle et de sa trajectoire à l'aide de tableaux de bord et d'indicateurs articulés à son projet d'établissement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Tableaux de bord des indicateurs stratégiques, compte rendu de la revue de direction

<b>Score Total de la référence 2.2 : L'établissement définit à partir de son positionnement une stratégie au niveau local, national et international, qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi.</b>	<b>100%</b>		
--	-------------	--	--

## 2.3 Environnement et politique partenariale

**Tableau 3 : 2.3.1 Partenariats académiques locaux et nationaux**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Partenariats académiques locaux et nationaux</b>					
C1. L'établissement démontre que sa stratégie s'appuie sur des réalisations avec des acteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation dans son environnement local et national	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Convention de partenariat avec les universités du Burkina (université Joseph KI ZERBO, université de Koudougou, de Dédougou, de Fada)
C2 L'établissement établit d'autres alliances et d'autres partenariats structurants et pertinents pour sa stratégie notamment, le cas échéant, avec des institutions relevant de différents secteurs d'activités (dont celui de la santé) ou des organismes de recherche	ACCEPTABLE	C	55%	Point appliqué mais occasionnellement	Convention avec le Ministère de la Santé pour la formation des agents
<b>Score sous total 1 : Partenariats académiques locaux et nationaux de la référence 2.3. : L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie.</b>			<b>78%</b>		

**Tableau 4 : 2.3.2 Partenariats internationaux**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
C3. L'établissement s'appuie sur des partenariats structurants pour définir sa stratégie internationale.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Partenariats structurant (conventions banque mondiale, MasterCard, BAD)
C4. Dans le cadre de ses partenariats, l'établissement soutient et développe la mobilité entrante et sortante de ses personnels et promeut l'accueil d'enseignants et de chercheurs invités pour dynamiser ses activités de formation et de recherche.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Conventions de mobilité, liste des mobilités entrantes et sortantes
C5. L'établissement conforte sa stratégie internationale en développant le cas échéant des implantations à l'étranger en lien avec les acteurs locaux.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Bureau de Yaoundé (accord de siège avec le Cameroun), convention de partenariat Centrale Casa
<b>Score sous total 2. : Partenariats internationaux de la référence 2.3 : L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie</b>			<b>100%</b>		



**Tableau 5 : 2.3.3 Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire</b>					
C6. Dans le cadre de sa stratégie, l'établissement s'insère dans son environnement social, économique et culturel et noue des partenariats structurants.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Convention de partenariat avec les entreprises (ONEA, SOGEA SATOM, ESSAKAN, UNICEF, ACF), les attestations de bonne fin avec les mairies, les études réalisées par DCEFC
<b>Sous total 3 : Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire de la référence 2.3. : L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 6 : 2.3.4 Impact de 2iE sur son environnement**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Documents de preuves
<b>Impact de l'établissement sur son environnement</b>					
C7. L'établissement définit ses engagements structurants dans le champ de la responsabilité sociétale et notamment de la déontologie et du développement durable.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Document de politique, Rapport RSE
C8. L'établissement apprécie l'impact socio-économique de ses activités et s'appuie, le cas échéant, sur des outils pour le mesurer.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Rapport RSE
<b>Score sous total 4 : Impact de l'établissement sur son environnement de la référence 2.3. : L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie.</b>			<b>80%</b>		

**Tableau 7 : 2.3 Environnement et politique partenariale**

Critères	Score obtenu
Partenariats académiques locaux et nationaux	78%
Partenariats internationaux	100%
Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire	100%
Impact de l'établissement sur son environnement	80%
<b>Score de la référence : 2.3 Environnement et politique partenariale</b>	<b>89%</b>

## 2.4 La gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie

**Tableau 8 : 2.4.1 Gouvernance**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Gouvernance</b>					
C1. C1. La chaîne de décision (élaboration des projets de décision, délibération et exécution des actions qui en résultent) est clairement établie au sein de l'établissement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts et règlement intérieur de l'Institut
C2 Les différentes instances favorisent la participation de toutes les parties prenantes à la vie de l'établissement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts et règlement intérieur de l'Institut, statuts et règlement intérieur du personnel
C3. Les composantes concourent à l'élaboration et au déploiement des orientations stratégiques de l'établissement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts et organigramme
C4. Les attributions de compétence et les degrés de subsidiarité sont clairement établis entre les différents niveaux de structuration de l'établissement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts et organigramme
<b>Score sous-total 1 : gouvernance de la référence 2.4. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 9 : 2.4.2 Communication**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Communication</b>					
C5. La communication externe met en valeur l'identité de l'établissement et participe à sa visibilité.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Stratégie de communication, site web, réseaux sociaux
C6. La communication interne contribue à l'information des personnels et des étudiants et au développement de leur sentiment d'appartenance.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Stratégie de communication, site web, messagerie interne, réseaux sociaux
<b>Score sous-total 2 : communication de la référence 2.4. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 10 : 2.4.3 Système d'information**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Système d'information</b>					
C7. L'établissement s'est doté d'un système d'information intégré dont l'organisation et les moyens répondent à ses besoins de pilotage et aux obligations concernant la cybersécurité	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Documents de schéma directeur, comité informatique
<b>Score sous-total 3 : système d'information de la référence 2.4. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 11 : 2.4 La gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie**

Critères	Score obtenu
<b>Gouvernance</b>	100%
<b>Communication</b>	100%
<b>Système d'information</b>	100%
<b>Score de la référence : 2.4 La gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie</b>	<b>100%</b>

**Tableau 12 : 2.5 Politique globale de la qualité**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
C1. Une politique de la qualité transparente et rigoureuse est déployée dans les services et composantes. Elle associe les personnels et les étudiants.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Politique qualité, certificat qualité
C2. L'établissement a recours à des outils d'amélioration continue associés à des pratiques d'analyse prospective, d'évaluation interne et d'évaluation externe.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Compte rendu de revue de direction, rapport audit interne, rapport d'auto évaluation, rapport d'audit externe
C3. L'établissement assure un suivi des recommandations de la précédente évaluation et explicite les modalités de prise en compte de celles-ci.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Plans d'actions
<b>Score Total de la référence 2.5 : L'établissement porte une politique globale de la qualité.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 13 : 2.6.1 Soutenabilité et analyse des coûts**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Soutenabilité et analyse des coûts</b>					
C1. L'établissement dispose d'un modèle économique soutenable, qui lui permet d'atteindre ses objectifs et d'exercer ses missions.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Modèle financier
C2. L'établissement suit précisément l'évolution de sa situation financière globale. Il a une vision claire de la soutenabilité de ses choix à court et moyen termes. Il définit les différentes étapes de sa procédure budgétaire.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Budget, rapports financiers, rapport d'audit, procédure budgétaire
C3. En cohérence avec sa stratégie et son modèle économique, l'établissement élabore une prévision de ses besoins et de ses ressources en s'appuyant le cas échéant sur les schémas directeurs appropriés.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Lettre de cadrage, budget
C4. L'établissement assure le suivi de sa masse salariale au moyen d'outils d'analyse prospective et d'aide à la décision.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Capture d'écran du logiciel SAGE PAIE
<b>Score sous total 1 : Soutenabilité et analyse des coûts de la référence 2.6. L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 14 : 2.6.2 Dialogue de gestion**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Dialogue de gestion</b>					
C5. L'établissement nourrit des échanges structurés/formalisés avec ses services et ses composantes dans le cadre desquels il définit des modalités de répartition des moyens.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Rapport d'arbitrage budgétaire
<b>Score sous total 2 : Dialogue de gestion de la référence 2.6. L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 15 : 2.6 Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré**

Critères	Score obtenu
Soutenabilité et analyse des coûts	100%
Dialogue de gestion	100%
<b>Score de la référence 2.6 : Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré</b>	<b>100%</b>

## 2.7 Politique des ressources humaines et développement du dialogue

**Tableau 16 : 2.7.1 Politique de ressources humaines**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de ressources humaines</b>					
C1. L'établissement porte une politique de recrutement et d'emploi des enseignants, des enseignants chercheurs, des personnels techniques et administratifs cohérente avec son positionnement et sa stratégie. Cette politique, conforme aux exigences de la déontologie, participe à son attractivité nationale et internationale et à l'amélioration de la qualité de ses formations et de sa recherche	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS 2020 2024, expression de besoin en ressources humaines
C2. L'établissement définit la structure et la composition du corps professoral permanent, en distinguant les différents statuts proposés à ses personnels, les obligations afférentes en termes de formation, de recherche et de tâches administratives.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts du personnel
C3. La politique de ressources humaines de l'établissement intègre les enjeux de parité, d'inclusion et de réduction des discriminations.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts de l'Institut
<b>Score sous total 1 Politique de ressources humaines de la référence 2.7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 17 : 2.7.2 Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences</b>					
C3. L'établissement conduit une gestion pluriannuelle des effectifs, des emplois et des compétences des enseignants, des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels techniques et administratifs de tous statuts et catégories.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Statuts du personnel
C4. L'établissement formalise des procédures de recrutement, d'emploi et de promotion des enseignants, des enseignants-chercheurs et des personnels techniques et administratifs.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Procédure ressources humaines, document grille salariale et indemnitaire

<b>Score sous total 2 : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences de la référence 2.7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.</b>	<b>90%</b>		
---	------------	--	--

**Tableau 18 : 2.7.3 Accompagnement des parcours professionnels**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Accompagnement des parcours professionnels</b>					
C5. L'établissement, en lien avec son système indemnitaire, reconnaît l'ensemble des activités et des missions des enseignants, des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels techniques et administratifs. Il en tient compte dans le cadre de sa politique d'avancement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts et règlement intérieur du personnel
C6. L'établissement met en place une politique d'accompagnement et de formation des personnels, en soutien de leur parcours professionnel.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Politique de formation du personnel /comité formation
<b>Score sous total 3 : Accompagnement des parcours professionnels de la référence 2.7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 19 : 2.7.4 Dialogue social et qualité de vie au travail**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Dialogue social et qualité de vie au travail</b>					
C8. L'établissement est en mesure de rendre compte de la qualité du dialogue social, notamment sur tous les sujets qui favorisent la qualité de vie au travail.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Rapport d'activité du service social
C9. L'établissement développe une politique d'action sociale comprenant en particulier des dispositifs en faveur des personnes en difficulté.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Document d'attributions du service social
<b>Score sous total 4 : Dialogue social et qualité de vie au travail de la référence 2.7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.</b>			<b>90%</b>		

**Tableau 20 : 2.7 Politique des ressources humaines et développement du dialogue**

Critères	Score obtenu
<b>2.7.1 Politique de ressources humaines</b>	100%
<b>2.7.2 Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences</b>	90%
<b>2.7.3 Accompagnement des parcours professionnels</b>	100%

<b>2.7.4 Dialogue social et qualité de vie au travail</b>	90%
<b>Score de la référence 2.7 : Politique des ressources humaines et développement du dialogue</b>	95%

## 2.8 Politique immobilière

**Tableau 21 : 2.8.1 Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier</b>					
C1. L'établissement a une connaissance précise de son patrimoine bâti et non bâti, prenant en compte les problématiques de cycle de vie, de sécurité, de sûreté et d'accessibilité des locaux	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Document sur le patrimoine,
C2. L'établissement a une bonne connaissance de l'utilisation de son patrimoine immobilier.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Inventaire des infrastructures
<b>Score du sous total .1 : Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier de la référence 2.8. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 22 : 2.8.2 Programmation et soutenabilité immobilières**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Programmation et soutenabilité immobilières</b>					
C3. L'établissement s'appuie sur une planification immobilière de moyen ou de long terme, qui structure sa programmation pluriannuelle d'investissement, à laquelle il associe le cas échéant, ses partenaires	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Document d'occupation des locaux
C4. La programmation immobilière de l'établissement se traduit par des projets d'investissement structurants, qui prennent en compte ses besoins dans les domaines de la formation, de la recherche et de la vie de campus et pour lesquels il mobilise des financements externes.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Plan d'investissement
<b>Score du sous total 2: Programmation et soutenabilité immobilières de la référence 2.8.2 L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.</b>			<b>80%</b>		

**Tableau 23 : 2.8.3 Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
C5. L'établissement définit, dans un cadre de subsidiarité approprié, une gestion logistique et immobilière qui vient en appui de ses missions. Il peut s'appuyer sur des	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Accord de collaboration, de location de véhicules

mutualisations avec des partenaires, qui peuvent intégrer des actions de valorisation du patrimoine immobilier.					
C6. La politique immobilière de l'établissement prend en compte la transition écologique, énergétique et environnementale et s'appuie éventuellement sur des dispositifs incitatifs.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Rapport RSE/ rapport d'étude d'impact environnemental
<b>Score du sous total 3 : Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale de la référence 2.8.3 L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.</b>			<b>80%</b>		

**Tableau 24 : 2.8 Politique immobilière**

<b>Critères</b>	<b>Score obtenu</b>
<b>Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier</b>	100%
<b>Programmation et soutenabilité immobilières</b>	80%
<b>Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale</b>	80%
<b>Score de la référence 2.8 Politique immobilière</b>	<b>87%</b>

**Tableau 25 : analyse globale du domaine 1 : pilotage stratégique et opérationnel**

<b>Références</b>	<b>Score obtenu</b>
2.1 L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international	100%
2.2 Pilotage de la stratégie au niveau local, national et international	100%
2.3 Environnement et politique partenariale	89
2.4 La gouvernance basée sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie	100%
2.5 Politique globale de la qualité	100%
2.6 Politique de gestion financière basée sur des outils de projection prévisionnelle, une programmation budgétaire et un dialogue de gestion interne structuré	100%
2.7 Politique des ressources humaines et développement du dialogue	100%
2.8 Politique immobilière	86%
<b>Score total domaine 1</b>	<b>96%</b>



## Annexe 2 : DOMAINE II : POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIETE

### 3.1 Politique de recherche

**Tableau 26 : 3.1.1 Choix stratégiques**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Choix stratégiques</b>					
C1. L'établissement définit ses ambitions et ses priorités en matière de recherche en lien avec son identité, et structure l'organisation de ses activités autour de ces choix.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS, stratégie de la recherche
C2. L'établissement, pour définir ces ambitions et ces priorités, apprécie la qualité et la trajectoire de sa production scientifique dans le contexte national et international de chaque domaine scientifique. Il identifie les contributions majeures et les principaux succès obtenus au cours de la période de référence.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS, stratégie de la recherche
C3. L'établissement apprécie les réussites et les limites des actions menées pour favoriser l'émergence de nouveaux thèmes de recherche, la prise de risques et l'interdisciplinarité.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS, stratégie de la recherche
C4. L'établissement apprécie les réussites et les limites des actions menées pour maintenir et développer la diversité de ses champs d'expertise	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS, stratégie de la recherche
<b>Score sous-total 1 : Choix stratégiques de la référence 3.1. politique de recherche</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 27 : 3.1.2 Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire</b>					
C5. L'établissement évalue les retombées pour son activité scientifique des relations durables nouées avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche ou le cas échéant pour sa recherche clinique notamment avec des établissements de santé.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS, stratégie de la recherche
C6. L'établissement s'appuie sur des partenariats structurants avec les acteurs sociaux, économiques et culturels, publics et privés et il apprécie les bénéfices mutuels qui en résultent.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Conventions de partenariat avec les institutions de recherche (UO JKZ, Koudougou, Fada, Dédougou)
<b>Score sous-total 2 : Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire de la référence 3.1. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 28 : 3.1.3 Internationalisation de l'activité de recherche**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Internationalisation de l'activité de recherche</b>					
C7. L'établissement, dans la mise en œuvre de sa politique de recherche, s'appuie sur des partenariats internationaux structurants	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Conventions de projets européens, (biostar, Irrin)
C8. L'établissement se positionne sur des appels à projets européens ou internationaux compétitifs.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Conventions de projets européens, (biostar, Irrin)
<b>Score sous-total 3 : Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire de la référence 3.1.3. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 29 : 3.1.4 Pratiques responsables**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Pratiques responsables</b>					
C9. L'établissement mène une politique en matière d'intégrité scientifique et de déontologie dans ses activités de recherche.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Charte d'éthique et de la déontologie de la recherche
C10. L'établissement mène une politique éditoriale, dans le respect et des bonnes pratiques de la science ouverte.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	- Stratégie de la recherche - Guide des bonnes pratiques de laboratoires Guide pour la visibilité du chercheur 2iE
<b>Score sous-total 4 : Pratiques responsables de la référence 3.1. politique de recherche</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 30 : Référence 3.1 Politique de recherche**

Critères	Score obtenu
<b>3.1.1 Choix stratégiques</b>	100%
<b>3.1.2 Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire</b>	100%
<b>3.1.3 Internationalisation de l'activité de recherche</b>	100%
<b>3.1.4 Pratiques responsables</b>	100%
<b>Score de la référence 3.1 Politique de recherche</b>	<b>100%</b>

### 3.2 Politique de ressources et de soutien à la recherche

**Tableau 31 : 3.2.1 Politique de ressources et de soutien à la recherche**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de ressources</b>					
C1. L'établissement dédie un budget à la recherche, il est en mesure d'en analyser les effets sur ses activités et ses résultats.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Budget 2022 de la Direction de la Recherche
C2. L'établissement analyse les réussites et les limites de sa politique de recrutement et d'attractivité qui lui permet de se doter des compétences nécessaires en adéquation avec sa stratégie, à l'échelle nationale et internationale	ACCEPTABLE	C	55%	Point appliqué mais occasionnellement	Rapport sur la politique de recrutement et d'attractivité de 2iE (rapport cabinet ?)
C3. Les financements locaux, nationaux, européens et/ou internationaux, se traduisent par des résultats pour sa recherche, que l'établissement est capable d'objectiver.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Bilan des publications scientifiques 2022 Document de capitalisation des résultats de la recherche
<b>Score sous total 1 : Politique de ressources de la référence 3.2 : politique de ressources humaines et soutien à la recherche</b>			<b>85%</b>		

**Tableau 32 : 3.2.2 Politique de soutien**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de soutien</b>					
C4. L'établissement met en place des dispositifs de veille, d'incitation et d'aide au montage de projets de recherche locaux, nationaux, européens et/ou internationaux.	ACCEPTABLE	C	55%	Point appliqué mais occasionnellement	Fiche de manifestation d'intérêt pour les projets/programmes Liste des opportunités de financements de la recherche
C5. L'établissement apporte aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs un soutien à l'organisation de manifestations scientifiques.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Liste des activités financées (Doctoriales, ateliers, conférences)
C6. L'établissement favorise et accompagne les enseignants qui souhaitent s'inscrire en doctorat, voire s'engager dans un post-doctorat	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Liste des enseignants accompagnés pour thèse
<b>Score sous total 2 : 3.2 : politique de ressources humaines et de soutien à la recherche</b>			<b>85%</b>		

**Tableau 33 : 3.2 Politique de ressources et de soutien à la recherche**

Critères	Score obtenu
<b>3.2.1 Politique de ressources</b>	85%
<b>3.2.2 Politique de soutien</b>	85%
<b>Score de la référence 3.1 Politique de recherche et de soutien à la recherche</b>	<b>85%</b>

**3.3 Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société**

**Tableau 34 : 3.3.1 Choix stratégiques**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Choix stratégiques</b>					
C1. L'établissement définit ses ambitions, ses priorités et son plan d'actions en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société, lesquels structurent l'organisation de ses activités	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS 2020 – 2024 Stratégie de la Recherche 2030
C2. L'établissement apprécie qualitativement et quantitativement ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société. Il identifie les contributions majeures et les principaux succès obtenus au cours de la période d'évaluation	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Rapport d'activités DECFC/SEGECOS Document de capitalisation des résultats de la recherche (publié en 2022)
<b>Score sous total 1 : Choix stratégiques de la référence 3.3 politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 35 : 3.3.2 Partenariats et inscription dans le territoire**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Partenariats et inscription dans le territoire</b>					
C3. L'établissement est impliqué dans des structures propres, partagées, publiques ou privées, qui apportent un soutien à ses activités en matière d'inscription de la science dans la société.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Conventions avec les entreprises créées par les incubés
C4. L'établissement analyse les résultats obtenus en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société grâce à des contrats partenariaux et il en apprécie l'impact socio-économique.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Conventions avec les entreprises créées par les incubés
<b>Score sous total 2 : Partenariats et inscription dans le territoire de la référence 3.3 : politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>			<b>80%</b>		

**Tableau 36 : 3.3.3 Politique d'encouragement des pratiques responsables**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique d'encouragement des pratiques responsables</b>					
C5. L'établissement mène, dans ses activités d'innovation et d'inscription de la science dans la société, une politique en matière de développement durable, respectueuse des principes d'intégrité scientifique et de déontologie.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Document d'éthique et de la déontologie Guide des bonnes pratiques
<b>Score sous total 3 : Politique d'encouragement des pratiques responsables de la référence 3.3 : politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 37 : 3.3.4 Politique d'inscription de la science dans la société**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique d'inscription de la science dans la société</b>					
C6. L'établissement définit un modèle de gouvernance qui permet d'assurer le pilotage de ses actions d'inscription de la science dans la société.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	POS 2020 -2024
C7. L'établissement mène une politique de développement de ses activités d'expertise, notamment en réponse aux besoins de son territoire et en appui aux politiques publiques, dans le respect des exigences de l'intégrité scientifique et de la déontologie.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS 2020 - 2024
C8. L'établissement élabore et met en œuvre des projets de sciences participatives qui incluent un partage de la connaissance	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Rapport sur les projets de développement : PRECIS, UNICEF, ESSAKAN, Bassin de collecte des eaux, projet éco matériaux
C9. L'établissement met en œuvre une politique de médiation culturelle et scientifique, et de diffusion des savoirs en direction de publics ciblés, en collaboration avec les acteurs de son territoire. Cette politique comprend un volet de formation à la médiation.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Revue scientifique de vulgarisation, (cahier de l'innovation)
C10. L'établissement conduit des actions de préservation, d'enrichissement et de promotion du patrimoine dont il est le dépositaire. Il contribue également à la mise en valeur du patrimoine local, national, régional et international.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Rapport d'activité DSG concernant le patrimoine
C11 : L'établissement est attentif aux questions liées à la protection du patrimoine scientifique et technique. Il déploie les mesures appropriées et met en	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Document de protection du patrimoine et des données et

œuvre des actions de sensibilisation de ses équipes.					résultats scientifique
<b>Score sous total 4 : Politique d'inscription de la science dans la société de la référence 3.3. : Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes.</b>			<b>87%</b>		

**Tableau 38 : 3.3 Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société**

Critères	Score obtenu
<b>3.3.1 Choix stratégiques</b>	100%
<b>3.3.2 Partenariats et inscription dans le territoire</b>	80%
<b>3.3.3 Politique d'encouragement des pratiques responsables</b>	100%
<b>3.3.4 Politique d'inscription de la science dans la société</b>	87%
<b>Score de la référence 3.3 Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>	<b>92%</b>

### 3.4 Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société

**Tableau 39 : 3.4.1 Politique de ressources**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de ressources</b>					
C1. L'établissement analyse les réussites et les limites de sa politique de ressources humaines qui encourage l'implication de ses personnels en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société	ACCEPTABLE	C	55%	Point appliqué mais occasionnellement	Rapport d'activité SEGECOS
C2. L'établissement mobilise ses services support en appui des activités d'expertise au service de la société ou des collectivités locales. Il soutient de même les activités de médiation culturelle et scientifique.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Attestation de bonne fin d'exécution des expertises
C3. L'établissement mène une politique de réponse à des appels à projets locaux, nationaux, européens et/ou internationaux, dont il apprécie les résultats en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	POS / stratégie de la recherche

<b>Score sous total 1 : Politique de ressources de la référence 3.4. Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société.</b>	<b>72%</b>		
--	------------	--	--

**Tableau 40 : 3.4.2 Politique de soutien aux activités de transfert**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de soutien aux activités d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>					
C4. L'établissement met en œuvre une politique de gestion de la propriété intellectuelle en matière de brevets, de logiciels, de savoir-faire secret, de licences et de transferts de technologie	ACCEPTABLE	C	55%	Point appliqué mais occasionnellement	Document de protection du patrimoine et des données et résultats scientifique
C5. L'établissement mène une politique de recherche partenariale grâce aux programmes de recherche collaborative avec les entreprises, aux chaires industrielles et/ou d'entreprises, à la création de start-up, au développement d'équipements scientifiques	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	POS
<b>Score sous total 2 : Politique de soutien aux activités de transfert de la référence 3.4 L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société.</b>			<b>78%</b>		

**Tableau 41 : 3.4 Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société**

Critères	Score obtenu
<b>3.4.1 Politique de ressources</b>	72%
<b>3.4.2 Politique de soutien aux activités de transfert</b>	78%
<b>Score de la référence 3.4 Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>	<b>75%</b>

**Tableau 42 : analyse globale du domaine 2 : politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société**

Références	Score obtenu
<b>3.1 Politique de recherche</b>	100%
<b>3.2 Politique de ressources et de soutien à la recherche</b>	85%

<b>3.3 Politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>	92%
<b>3.4 Politique de ressources et de soutien à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société</b>	75%
<b>Score total domaine 2</b>	<b>88%</b>



## Annexe 3 : DOMAINE 3 : POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ETUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS

### 4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie

**Tableau 43 : 4.1.1 Caractérisation de l'offre de formation**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Caractérisation de l'offre de formation</b>					
C1. L'établissement définit ses ambitions, ses orientations et ses priorités thématiques dans le domaine de la formation, en lien avec son identité, lesquelles structurent son offre de formation.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statuts et POS
C2. L'offre de formation de l'établissement est construite en veillant à sa cohérence globale, à sa complémentarité au sein de chaque cycle et à son articulation entre les cycles de formation.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Cursus /Architecture de la formation
C3. Le cas échéant, l'offre de formation de l'établissement inclut des formations construites dans le cadre de partenariats académiques locaux, et/ou nationaux structurants et pertinents.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Accord de co-montage et co-mise en œuvre Bachelor centrale Accord de master ANC Tous les accords de partenariats (SOGEA SATOM, ONEA ...)
C4. L'établissement, à travers sa politique, son pilotage et les dispositifs mis en place, se positionne sur les enjeux de la pluridisciplinarité et de l'interdisciplinarité.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Cursus/architecture de la formation
C5. L'établissement s'assure que son offre de formation intègre les enjeux du développement durable.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Document de politique RSE/Cursus
<b>Score sous total 1 : Caractérisation de l'offre de formation de la référence 4.1. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 44 : 4.1.2 Internationalisation des formations**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Internationalisation des formations</b>					
C6. L'établissement développe une offre de formation internationale en accord avec son positionnement et sa stratégie, en	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Accords avec les établissements partenaires dans le cadre de la formation (Central, ANC,

s'appuyant sur ses partenaires internationaux					conventions de mobilité université de man, Ebolowa, etc)
C7. L'établissement développe les mobilités entrantes et sortantes des étudiants, en s'appuyant sur ses partenariats internationaux et sur des dispositifs de soutien financier.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Accords de mobilité, les accords de financement ERAMUS
<b>Score sous total 2 : Internationalisation des formations de la référence 4.1. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 45 : 4.1.3 Politique de formation à et par la recherche**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de formation à et par la recherche</b>					
C8. L'établissement définit un cadrage de la formation à et par la recherche dans les 1er et 2e cycles.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Cursus
C9. Le cas échéant, l'établissement participe à une formation doctorale articulée avec sa politique de formation et de recherche avec l'appui potentiel de partenaires internationaux.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Document de création de l'ED, politique de la formation par la recherche
C10. Le cas échéant, l'établissement met en place une coordination et une harmonisation des pratiques de formation, d'accompagnement et d'encadrement des doctorants en vue de leur réussite et de leur insertion professionnelle.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Organigramme de la direction de la recherche
C11. L'établissement veille à l'adossement à la recherche de ses formations par la participation des enseignants-chercheurs aux enseignements et il favorise celle de chercheurs.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Mission des enseignants chercheurs, encadrement des étudiants pour les activités de recherche
C12. L'établissement soutient et garantit la qualité des conditions d'accueil et d'accompagnement des étudiants et des doctorants dans les unités de recherche.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Conventions d'accueil dans les laboratoires,
C13. L'établissement met en place une formation à l'intégrité scientifique et à l'éthique, en particulier en direction des doctorants.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Compte rendu ou procès-verbal de formation sur l'éthique et de déontologie,
<b>Score sous total 3 : politique de formation à et par la recherche de la référence 4.1. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 46 : 4.1.4 Politique et documentation**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de documentation</b>					
C14. La politique documentaire est intégrée à la politique de formation à et par la recherche de l'établissement, notamment en termes d'acquisition de ressources, d'accès à celles-ci et de contribution aux contenus de formation auxquels sont associés les personnels des services de documentation	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Mission du centre de documentation, les listes des ouvrages, les abonnements scientifiques, contrat d'abonnement revue en ligne sciences et techniques
C15. La configuration des espaces physiques et numériques des bibliothèques et leur accessibilité répondent aux besoins des publics accueillis et sont améliorées, le cas échéant, par des partenariats	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Plan de la bibliothèque conventions de partenariat
<b>Score sous total 4 : Politique de documentation de la référence 4.1. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 47 : 4.1.5 Politique de professionnalisation des formations**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de professionnalisation des formations</b>					
C16. L'établissement prend en compte les besoins socio-économiques du territoire pour définir son offre de formation et il prévoit en conséquence la participation des acteurs socio-économiques à sa construction et aux activités pédagogiques.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Compte rendu des cercles de DRH, rapport des besoins en qualification du monde socio-professionnel
C17. L'établissement structure sa politique de préparation à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat tout au long des parcours d'études.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Cursus/ création incubateur/ parcours entrepreneur etc
C18. L'établissement définit sa politique de formation continue en lien avec son positionnement et il la traduit dans son offre de formation.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Politique de la formation continue
<b>Score sous total 5 : Politique de professionnalisation des formations de la référence 4.1. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>			<b>93%</b>		

**Tableau 48 : 4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie**

Critères	Score obtenu
4.1.1 Caractérisation de l'offre de formation	100%
4.1.2 Internationalisation des	100%
4.1.3 Politique de formation à et par la recherche	100%
4.1.4 Politique et documentation	100%
4.1.5 Politique de professionnalisation des formations	93%
<b>Score de la référence 4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie</b>	<b>99%</b>

**4.2 Dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation**

**Tableau 49 : 4.2.1 Organisation pédagogique des formations**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Organisation pédagogique des formations</b>					
C1. L'établissement fixe un cadre de définition des programmes de formation favorisant l'alignement pédagogique (cohérente avec les objectifs d'apprentissage, les méthodes pédagogiques déployées et les méthodes d'évaluation des étudiants). Il appuie sa démarche sur une approche par programme et une approche par compétences, et il suit l'avancement de sa mise en œuvre.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Approche par compétence 2iE, Cursus, matrice de compétences
C2. Le cas échéant l'établissement met en place des dispositifs de valorisation des compétences/expériences acquises dans les cursus ou en dehors de ceux-ci.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Système de crédits/attestation de reconnaissance, etc
<b>Sous total 1 : Organisation pédagogique des formations de la référence 4.2 dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 50 : 4.2.2 Développement et diversification des pratiques pédagogiques**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Développement et diversification des pratiques pédagogiques</b>					
C3. L'établissement construit ses dispositifs d'aide au développement des méthodes pédagogiques et à la diversification de celles-ci en vue de la réussite des étudiants.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	PV de formation sur les approches pédagogiques, les PV de formation sur le montage de cours hybride, plateforme moodle
C4. L'établissement diversifie ses modalités d'enseignement. Il définit une politique d'enseignement partiellement ou entièrement à distance, et il se dote des infrastructures et outils numériques de diffusion et d'enseignement adaptés à celle-ci.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Cours hybride/plateforme moodle/inscription des étudiants sur la plateforme /scénarisation des cours
C5. L'établissement développe des types variés d'espaces d'enseignement en cohérence avec les objectifs et les modalités pédagogiques des formations.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Liste des infrastructures pédagogiques
<b>Sous total 2 : Développement et diversification des pratiques pédagogiques de la référence 4.2 dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 51 : 4.2.3 Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international</b>					
C6. L'établissement cadre les modalités d'enseignement des langues étrangères et en langue étrangère dans les cursus de formation, ainsi que les modalités de passation des certifications étrangères et de leur articulation avec les cursus.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Cursus/PV de passage de test officiel de TOEFL, TOEIC
C7. L'établissement développe des dispositifs pédagogiques de préparation de la mobilité entrante et sortante des étudiants.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Note d'information/liste des établissements, liste des étudiants ayant bénéficié d'une mobilité sortante
<b>Sous total 3 : Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international de la référence 4.2. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 52 : 4.2.4 Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue en alternance**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue et en alternance</b>					
C8. L'établissement facilite l'accès à l'offre de formation accréditée aux publics de formation continue et en alternance, par la mise en place de modalités adaptées d'accueil, d'encadrement et d'ingénierie de formation	TRES BON	A	100	Point parfaitement maîtrisé	Listes des formations réalisées
C9. L'établissement développe une ingénierie adaptée à l'offre de formation spécifique aux publics de formation continue.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Description de formation continue /plaquette/catalogue
<b>Sous total 4 : Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue et en alternance de la référence 4.2. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 53 : 4.2 Dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation**

Critères	Score obtenu
4.2.1 Organisation pédagogique des formations	100%
4.2.2 Développement et diversification des pratiques	100%
4.2.3 Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international	100%
4.2.4 Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue en alternance	100%
<b>Score de la référence 4.2 : Dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation</b>	<b>100%</b>

**4.3 Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle**

**Tableau 54 : 4.3.1 Attractivité des formations**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Attractivité des formations</b>					
C1. Les dispositifs d'information orientation et ceux de communication sur l'offre de formation, mis en place par l'établissement, contribuent à améliorer la connaissance et l'attractivité des	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Stratégie de la communication site web

formations, ainsi que la qualité de l'orientation des différents types de publics.					
C2. L'établissement mesure l'attractivité de son offre de formation en suivant et en analysant l'évolution des candidatures et des inscriptions des différents types de publics.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Statistiques de candidature et inscription
<b>Sous total 1 : Attractivité des formations de la référence 4.3. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 55 : 4.3.2 Performance des formations**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Performance des formations</b>					
C3. L'établissement suit l'évolution des taux de réussite et analyse l'impact sur ceux-ci des dispositifs d'accompagnement, d'aide à la réussite et d'aménagement des cursus	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	PV de séminaires pédagogiques, rapport sur l'accompagnement des étudiants en difficulté.
<b>Sous total 2 : Performance des formations de la référence 4.3 L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 56 : 4.3.3 Pertinence des formations**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Pertinence des formations</b>					
C4. L'établissement analyse la qualité de l'insertion professionnelle et, le cas échéant, la nature des poursuites d'études au regard des objectifs de la formation et de la réalité du marché de travail	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Rapport d'analyse de l'insertion professionnelle
<b>Sous total 3 : Pertinence des formations de la référence 4.3. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 57 : 4.3 Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle**

Critères	Score obtenu
4.3.1 Attractivité des formations	100%



4.3.2 Performance des formations	100%
4.3.3 Pertinence des formations	100%
<b>Score de la référence 4.3 Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle</b>	<b>100%</b>

#### 4.4 Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue

**Tableau 58 : 4.4.1 Politique de ressources d'accompagnement et d'incitation**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation</b>					
C1. La politique de ressources humaines tient compte des besoins des formations, dont celles en tension. Elle contribue, par ses critères de recrutement, de promotion et de reconnaissance des activités pédagogiques, à la valorisation et l'amélioration de la qualité de ses activités de formation.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Décision de nomination du Comité formation du personnel/rapport d'activité
C2. La politique de l'établissement en matière d'accompagnement et de formation des enseignants et des enseignants-chercheurs inclut un volet relatif au métier d'enseignant et un soutien aux projets pédagogiques.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Décision de nomination du Comité formation du personnel/rapport d'activité /Liste des formations reçues et des enseignants formés
<b>Sous total 1 : Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation de la référence 4.4. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 59 : 4.4.2 Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation</b>					
C3. L'établissement définit un cadre et un processus d'évaluation interne, et il se dote d'outils de pilotage permettant de faire évoluer l'offre de formation dans une démarche d'amélioration continue.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Politique qualité



C4. L'établissement organise, en lien avec les composantes ou les équipes pédagogiques, l'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants et il s'assure que les résultats de ces évaluations sont pris en compte dans l'évolution des formations.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Politique qualité, CR revue de processus (PM3, PO1PO2PO3), revue de direction
<b>Sous total 2 : Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation de la référence 4.4. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue.</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 60 : 4.4.3 Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats</b>					
C5. L'établissement met en place des indicateurs et des outils de mesure du coût des formations, du suivi et de la maîtrise de la soutenabilité de l'offre de formation.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Politique qualité
C6. L'attribution des compétences et les degrés de subsidiarité mis en œuvre dans le domaine du pilotage de la formation contribuent à un fonctionnement cohérent, efficace et soutenable des formations.	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Politique qualité, CR revue de processus (PM3, PO1PO2PO3), revue de direction
<b>Sous total 2 : Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats de la référence 4.4. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue.</b>			<b>80%</b>		

**Tableau 61 : 4.4 Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue**

Critères	Score obtenu
4.4.1 Politique de ressources d'accompagnement et d'incitation	100%
4.4.2 Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation	100%
Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats	80%

<b>Score de la référence 4.4 Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue</b>	<b>93%</b>
--	------------

#### 4.5 Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance

**Tableau 62 : 4.5.1 Politique de la vie étudiante et de la vie de campus**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de la vie étudiante et de la vie de campus</b>					
C1. La politique de développement de la vie étudiante en matière de conditions de vie et d'études, d'aide sociale et d'animation des campus contribue à l'amélioration de la réussite étudiante	BON	B	80%	Point appliqué mais pas avec une parfaite maîtrise	Processus PS2, PS3, contrats des prestataires ou partenaires, procédure attribution des chambres
C2. La politique de développement de la vie étudiante s'appuie sur la participation effective d'associations étudiantes qui bénéficient d'un soutien de l'établissement.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Association des étudiants, association des femmes et stagiaires ingénieures (AFEIS) livret de l'étudiant
C3. L'établissement développe une politique d'accueil de qualité à destination des publics internationaux en particulier, qui participe de son attractivité.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Mission de la cellule accueil, écoute, orientation, intégration,
C4. L'établissement agit en faveur de la participation des étudiants à la gouvernance et à la vie démocratique de l'établissement, en particulier à travers les élections étudiantes pour les différentes instances.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Convocation au CA, AG, Statuts CPS
C5. L'établissement reconnaît, encourage et valorise l'engagement étudiant dans une diversité de missions.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Lettre ou attestation de reconnaissance, participation aux activités de l'établissement
C6. La politique de la vie étudiante et de la vie de campus de l'établissement intègre les enjeux de parité, d'inclusion, de réduction	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Document de politique genre, lutte contre le harcèlement sexuel

des discriminations et de violences sexuelles et sexistes.					
<b>Sous total 2 : Politique de la vie étudiante et de la vie de campus de la référence 4.5. Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance</b>			<b>97%</b>		

**Tableau 63 : 4.5.2 Politique de ressources**

Critères	Appréciation	Code	Score obtenu	Libellés des évaluations	Preuves
<b>Politique de ressources</b>					
C7. L'établissement structure et pilote son offre de service à l'étudiant et aux personnels en interne et avec ses partenaires.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	Processus PS3, contrats de prestation de partenariat
C8. Les processus d'allocation des moyens financiers, matériels et humains à l'offre de service à l'étudiant et aux personnels traduisent les engagements de l'établissement en matière de développement de la qualité de la vie étudiante et de la vie de campus.	TRES BON	A	100%	Point parfaitement maîtrisé	PS2, PS3, rapport activité vie étudiante
<b>Sous total 2 : Politique de ressources 4.5. Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance</b>			<b>100%</b>		

**Tableau 64 : 4.5 Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance**

Critères	Score obtenu
4.5.1 Politique de la vie étudiante et de la vie de campus	97%
4.5.2 Politique de ressources	100%
<b>Score de la référence 4.5 Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance</b>	<b>98%</b>

**Tableau 65 : Domaine 3 : politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus**

<b>Références</b>	<b>Score obtenu</b>
4.1 Politique de formation et offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie	99%
4.2 Dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation	100%
4.3 Analyse de l'attractivité, de la performance et de la pertinence de son offre de formation en favorisant l'insertion des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle	100%
4.4 Suivi de l'évolution de l'offre de formation, de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique des ressources humaines cohérente avec sa politique de formation basée sur une démarche d'amélioration continue	100%
<b>4.5 Soutien du développement de la vie étudiante et de la vie de campus par l'Institut, engagement des étudiants dans la gouvernance</b>	98%
<b>Score total domaine</b>	<b>99%</b>

**Tableau 65 : Analyse des trois domaines**

<b>Domaines</b>	<b>Score obtenu</b>
Domaine 1	96%
Domaine 2	88%
Domaine 3	99%
<b>Score total</b>	<b>94%</b>