



Faculté des Sciences de la Nature et de la Vie  
et Sciences de la Terre et de l'Univers

# Auto évaluation et projet de développement stratégique de la faculté

Le 11/03/2020

Présenté par: Pr.S.KACHI  
Doyen de la Faculté



**L'essence de la stratégie est le choix d'accomplir ses activités d'une manière différente de celles de ses concurrents.**

Michael Porter

# Objectifs de cette présentation:

- Une suite logique des priorités stratégiques adoptées par Monsieur le recteur de l'Université 8 Mai 1945 Guelma.
- Sensibiliser à la mise en place d'une nouvelle stratégie de travail au sein de notre faculté.
- Présenter, aux travers des compétences et propositions, toutes les bonnes pratiques à appliquer et les opportunités à saisir .
- Accroître la qualité, **la visibilité** et la comparabilité par rapport aux autres facultés.

# Objectifs de cette présentation:

- Vous présenter le  
**« Projet de Développement  
Stratégique de la faculté  
SNVSTU(PDSF) »**  
et vous inviter tous d'adhérer  
positivement.

# Notre démarche:

Basée sur deux piliers:

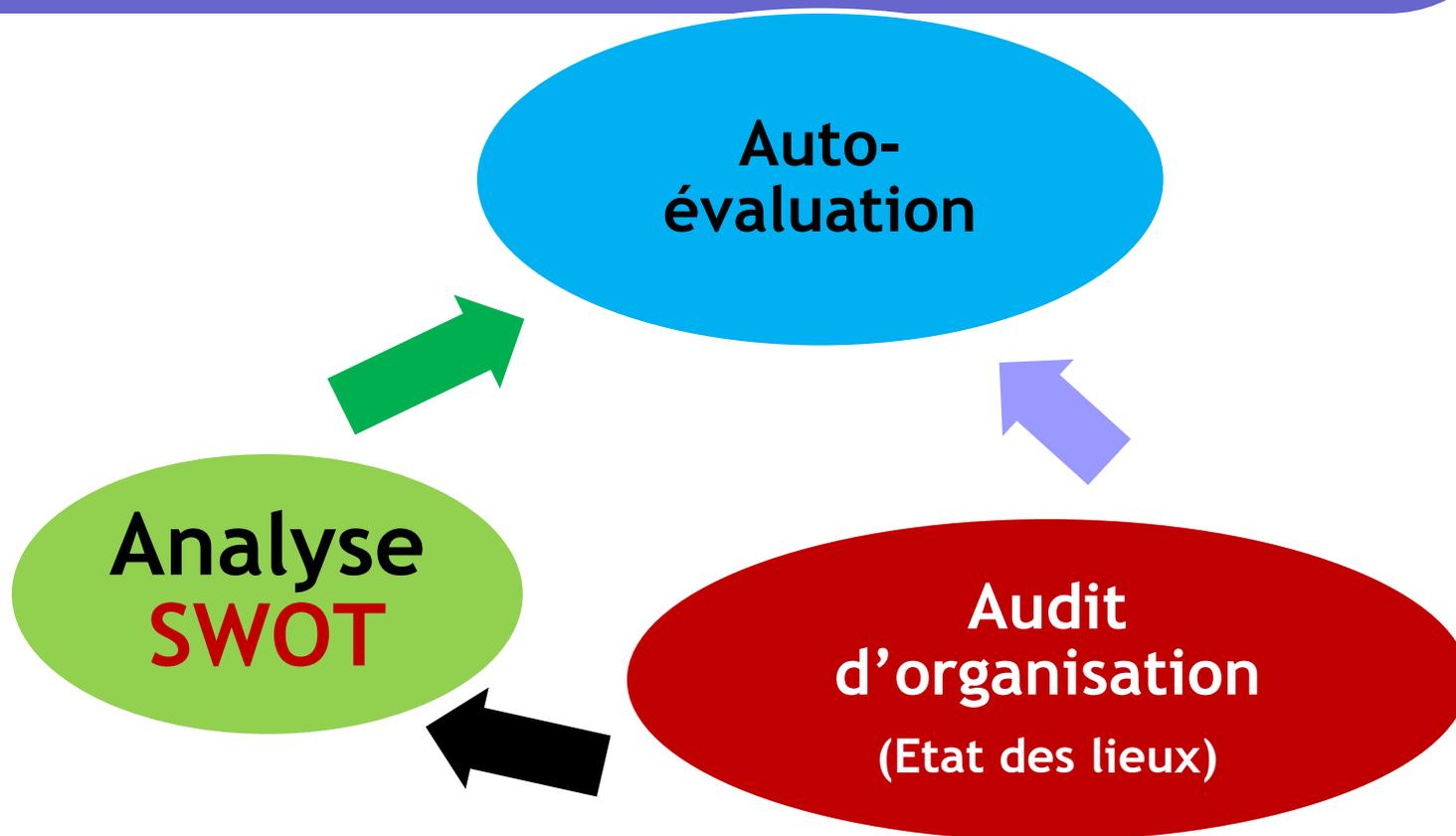


Nos compétences  
(Enseignants/ATS)

Notre Management Participatif  
et nos **Méthodes de  
Gouvernance**



# Nos Outils de Travail « 3A »:



# Schématisation des étapes de notre Auto-évaluation:



**Audit** → **Diagnostic**

**Préconisations** → **Evaluation**



# L'Analyse SWOT(FFOM):

	<b>UTILE</b> Pour atteindre l'objectif	<b>NEFASTE</b> Pour atteindre l'objectif
<b>Origine interne</b> (attributs de l'organisation)	<b>S</b> Forces	<b>W</b> Faiblesses
<b>Origine externe</b> (attributs de l'environnement)	<b>O</b> Opportunités	<b>T</b> Menaces

# L'évaluation:

Formation

Recherche

Gouvernance



Evaluer la formation:  
**Enseignement et Encadrement**

Evaluer la Recherche:  
**PRFU, Publications, thèses,...**

Evaluer la Gouvernance  
de notre administration  
**Gestion des RH, Motivation  
et reconnaissance,...**



# Les étapes du processus « Auto-évaluation » :

## 1 - Plan d'action :

Les actions menées pour notre mission d'auto-évaluation sont donc les suivantes :

ACTIONS	MOYENS	OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil d'informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documents divers Stat, PV, internet, ...etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborer ensemble(ensg/staff) un bon projet de développement stratégique de la faculté SNVSTU</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunion avec l'ensemble du personnel ATS</li> <li>Réunion avec l'ensemble des enseignants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salle de réunion / salle de conférence de la faculté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposer à tous le personnel administratif et enseignant de la faculté la démarche employée pour Elaborer ensemble un bon projet de développement stratégique de la faculté SNVSTU.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des tâches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens planifiés avec les responsables de la faculté : Vices doyen, Directeurs labos , SG, chefs des dpt, chefs services, représentant des étudiants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir toutes les tâches du personnel (qui fait quoi ?) pour mieux comprendre le fonctionnement de la faculté.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboration du diagnostic</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Synthèse des entretiens et réunions,</li> <li>Enquête et questionnaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déceler d'éventuels dysfonctionnements.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Préconisations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D'après le diagnostic réalisé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer et fiabiliser le fonctionnement de la faculté (PDSF)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunion de clôture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>salle de conférence de la faculté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire part aux enseignants et ATS des conclusions de l'auto-évaluation et les perspectives du PDSF en présence du monsieur le recteur de l'université.</li> </ul>

# Les étapes du processus « Auto-évaluation » :

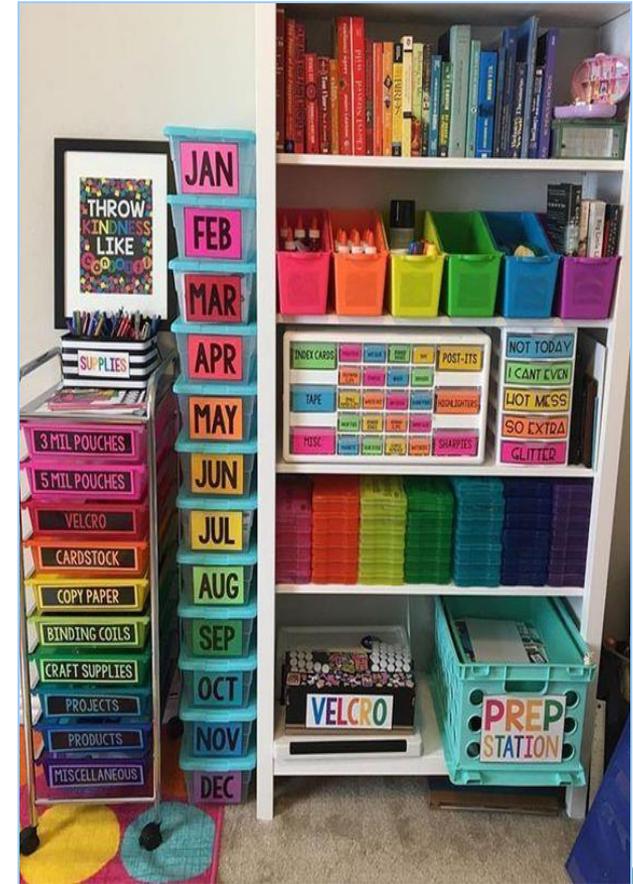
## 2 - Planification :

L'ensemble des tâches à accomplir et la quantification du temps nécessaire :

Tâche (T)	Temps quantifié (jour)
T1 : Recueil d'information	05 Jours
T2 : Réunions	02 Jour
T3 : Identification des taches des employés (entretiens)	03 Jours
T4 : Synthèse des entretiens et élaborations du diagnostic (déceler d'éventuels disfonctionnement)	04 Jours
T5 : Elaborations des préconisations	02 Jours
T6 : Hiérarchisation des recommandations	02 Jours
T7 : Rédaction du rapport de l'audit et l'auto-évaluation <b>PDSF</b>	05 Jours
T8 : Réunion de clôture	01 Jour

# L'Audit (état des lieux):

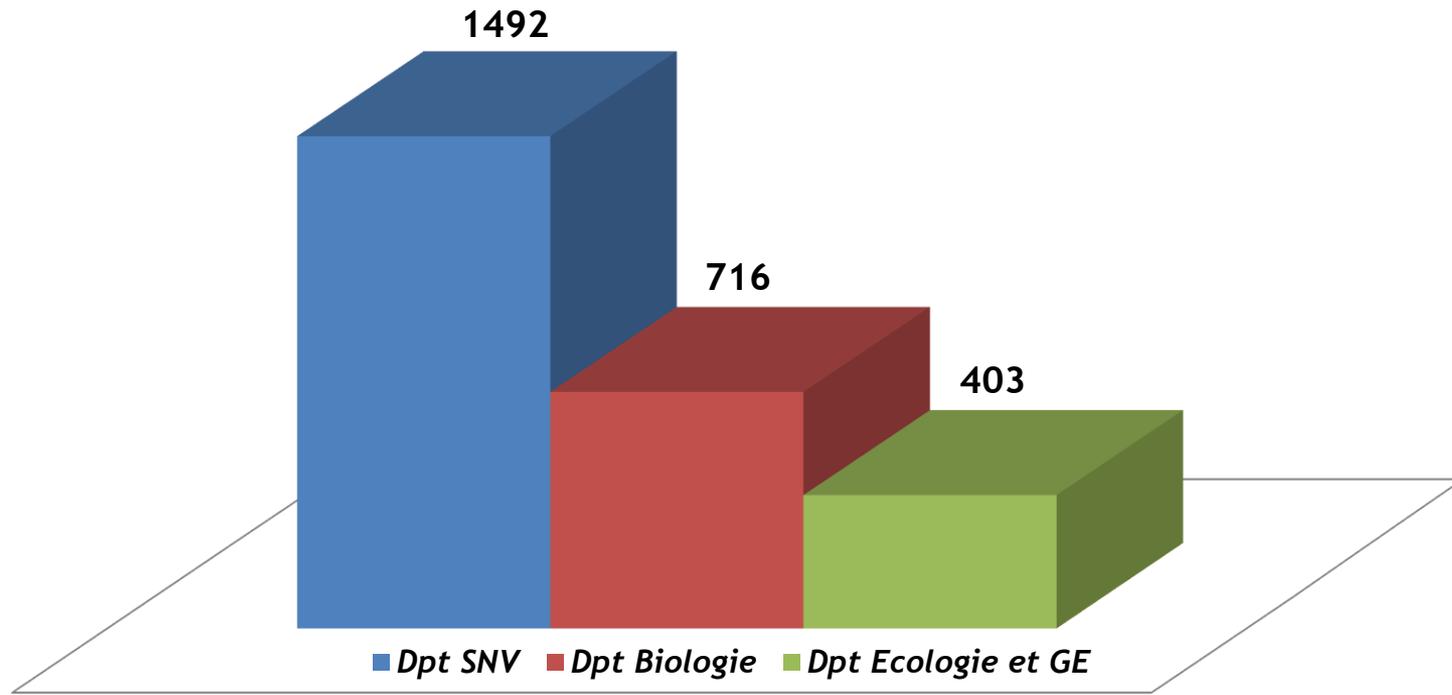
- ✓ Création de la faculté SNVSTU
- ✓ Les étudiants de la faculté en chiffres
- ✓ Les enseignants en chiffres
- ✓ Les ATS en chiffres
- ✓ Le font Documentaire
- ✓ Les stages de courte durée
- ✓ Les Locaux de la faculté



- **La faculté SNV STU a été créée en Juin 2010 :**
- ❖ Décret exécutif n° 10-16 du 26 Moharram 1431 correspondant au 12 janvier 2010 modifiant et complétant le décret exécutif n° 01-273 du 30 Joumada Ethania 1422 correspondant au 18 septembre 2001 portant création de l'université de Guelma.
- ❖ Décret exécutif n° 06-343 du 27 septembre 2006 modifiant et complétant le décret exécutif n° 03-279 du 23 août 2003, fixant les missions et les règles particulières d'organisation et de fonctionnement de l'université JO N° 61 du 1er octobre 2006.

# Les étudiants SNVSTU :

Nombre d'Etudiants SNV STU 2019/2020  
Par Département

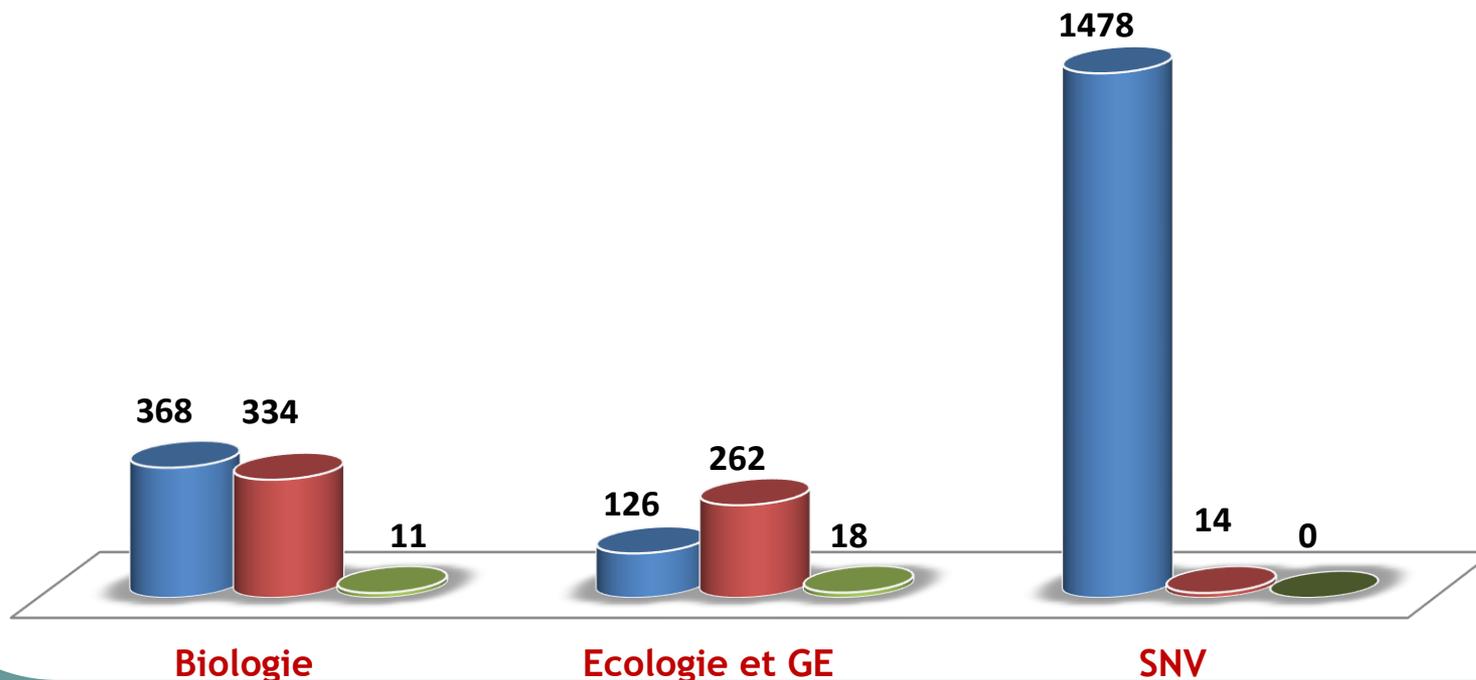


# Les étudiants SNVSTU :

➤ Les Etudiants en 2019/2020: **2639**

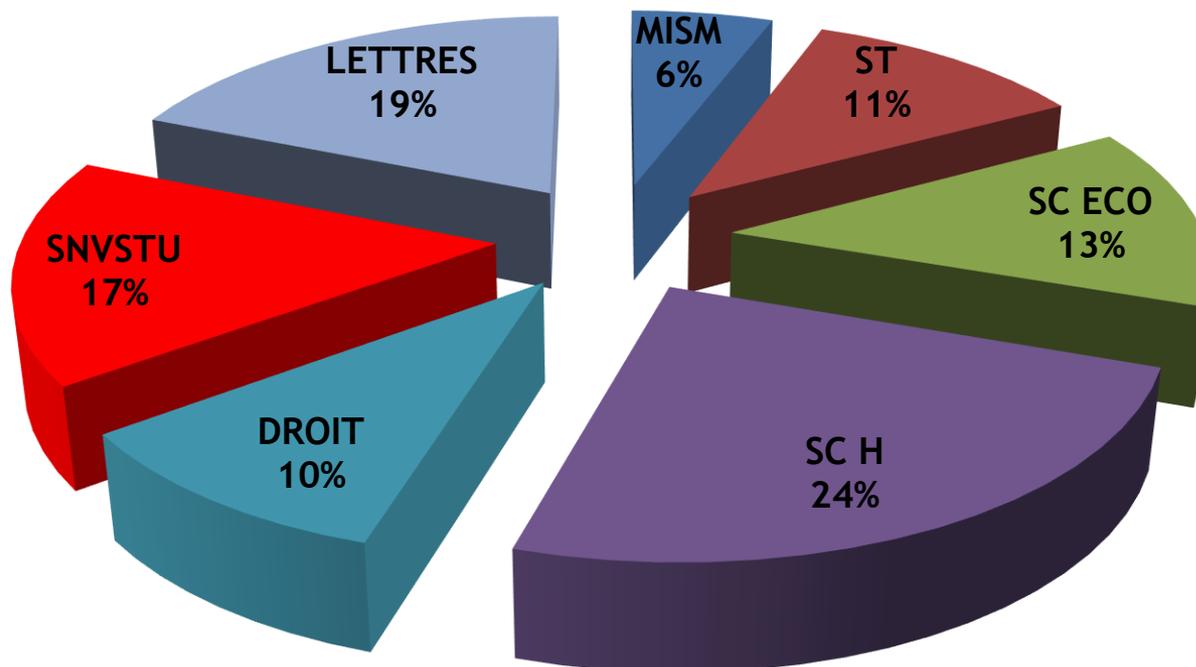
## Nombre d'étudiants par département

■ Nbre d'étudiant en Licence ■ Nbre d'étudiant en Master ■ Nbre d'étudiant en Doctorat



# Les étudiants SNVSTU :

➤ Les Etudiants en 2019/2020: **2639**



Etudiants de l'Université 8 Mai 1945 Guelma Par Faculté

# Les enseignants SNVSTU :

## ➤ Les Enseignants:

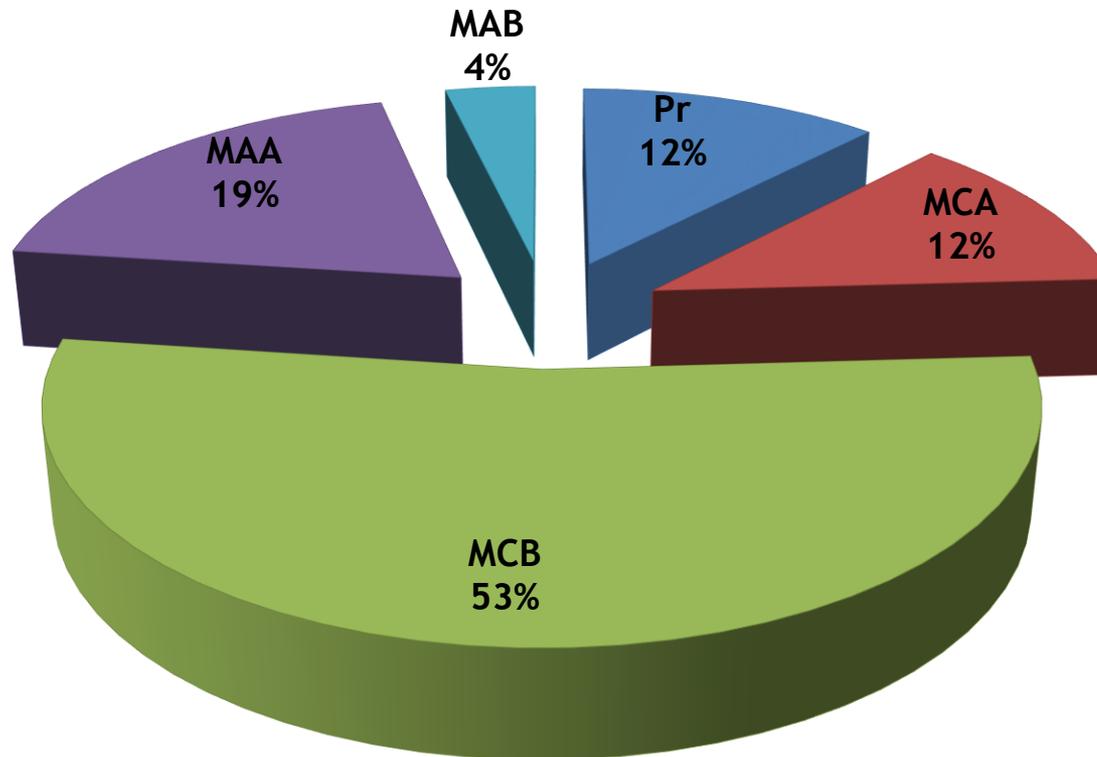
- Enseignants Permanents: **82**
- Enseignants vacataires : **86**
- Enseignant Invité(e): **1**
- Enseignants Détachés: **25**

### Les Permanents:

Prof	MCA	MCB	MAA	MAB
10	10	45	15	03

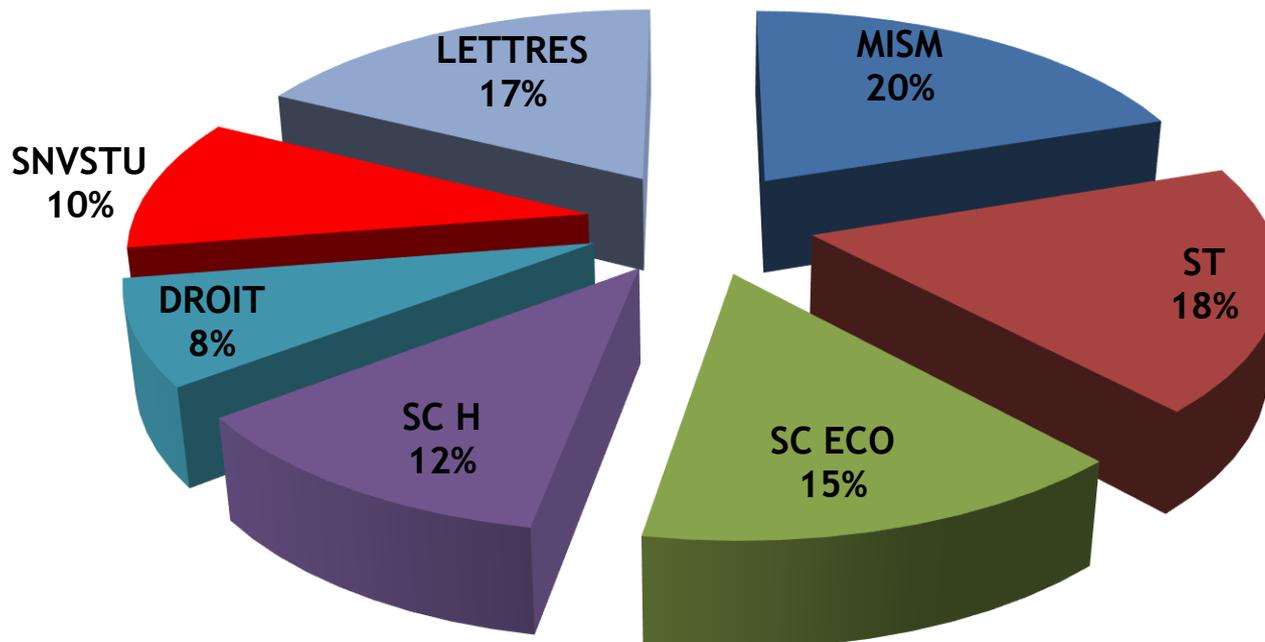
# Les enseignants SNVSTU :

Enseignants SNV STU Par Grade



# Les enseignants SNVSTU :

## Les Enseignants de l'Université 8 Mai 1945 Guelma Par Faculté

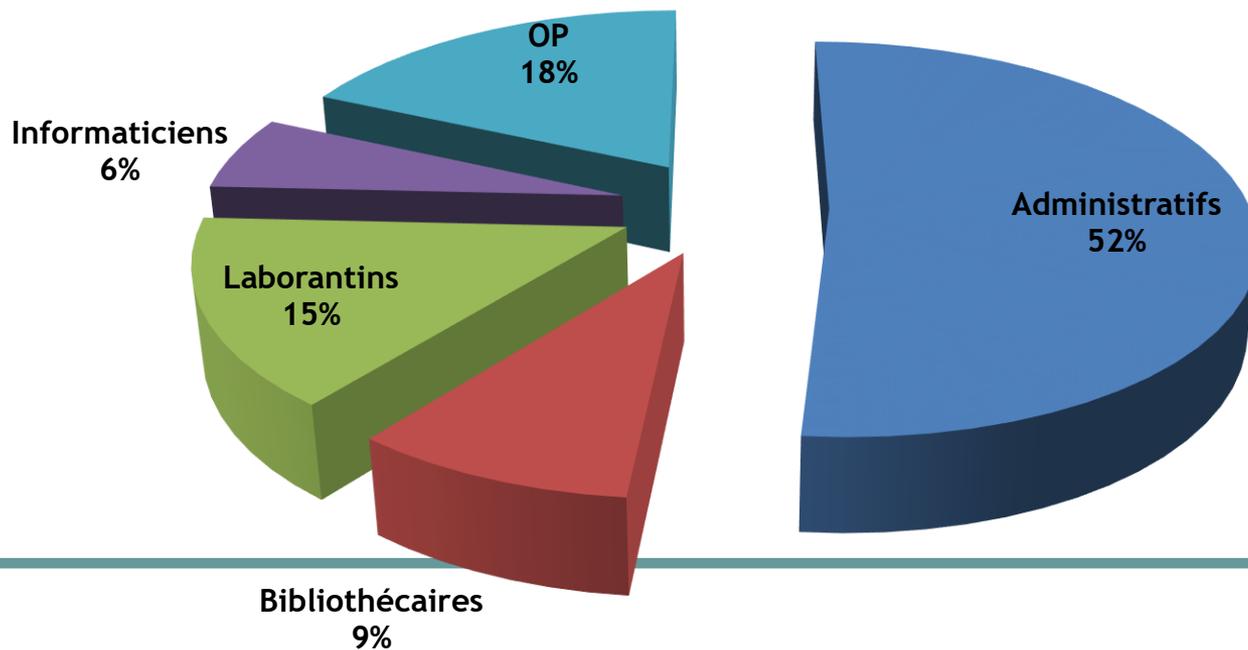


# Les ATS SNVSTU :

## ➤ Les ATS:74 (-8)

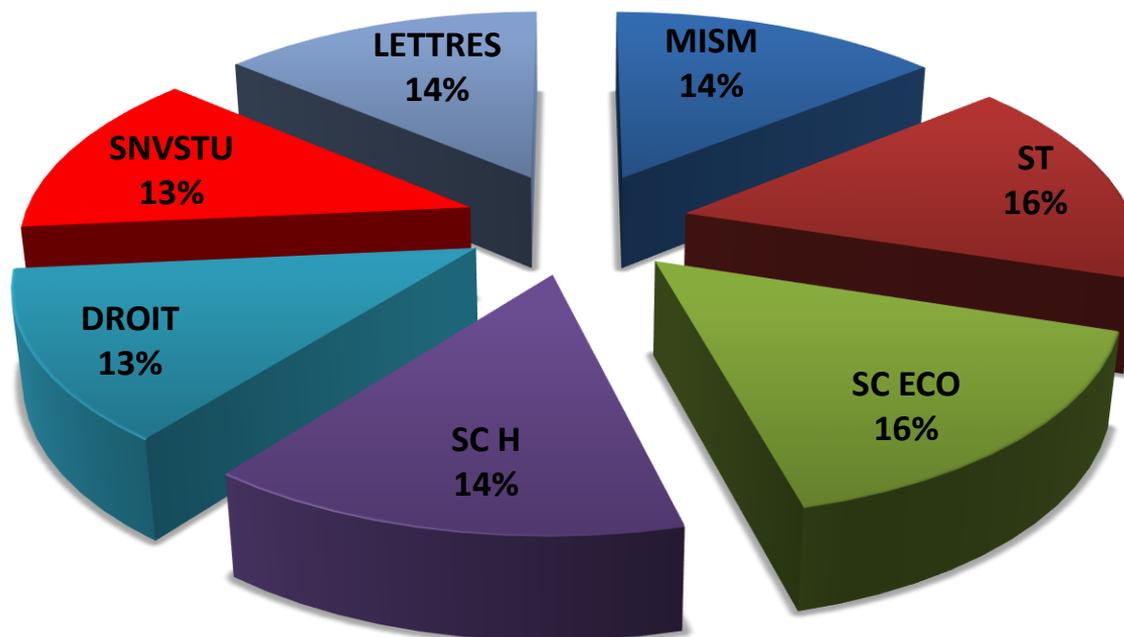
Administratifs	Bibliothécaires	Laborantins	Informaticiens	O P
34	6	11(-1)	6 (-2)	17(-5)

## Les ATS de la faculté SNVSTU 2019/ 2020



# Les ATS SNVSTU :

## Les ATS de l'Université 8 Mai 1945 Guelma



# Font Documentaire de la faculté:

**Nombre de titre:**

**17661**

**Nombre  
d'exemplaire:**

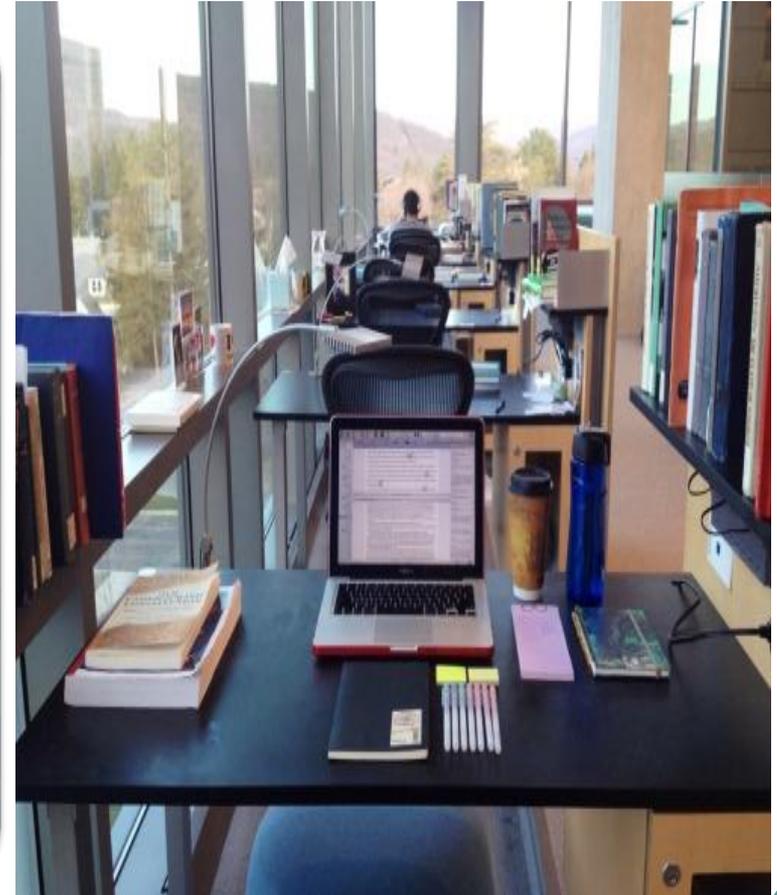
**3173**



# Les Stages de Courte Durée 2019:

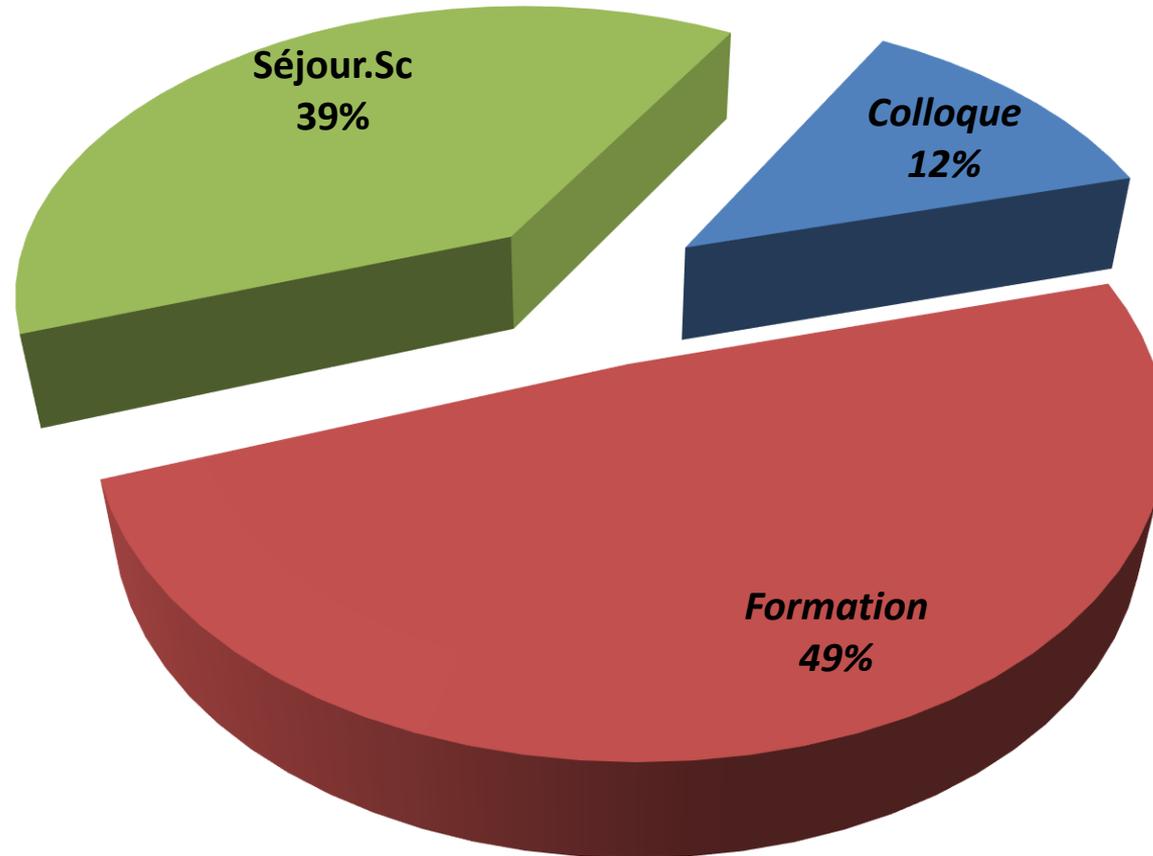
**Budget des Stages  
de Courte Durée  
2019**

**1 0 000 000,00 DA**



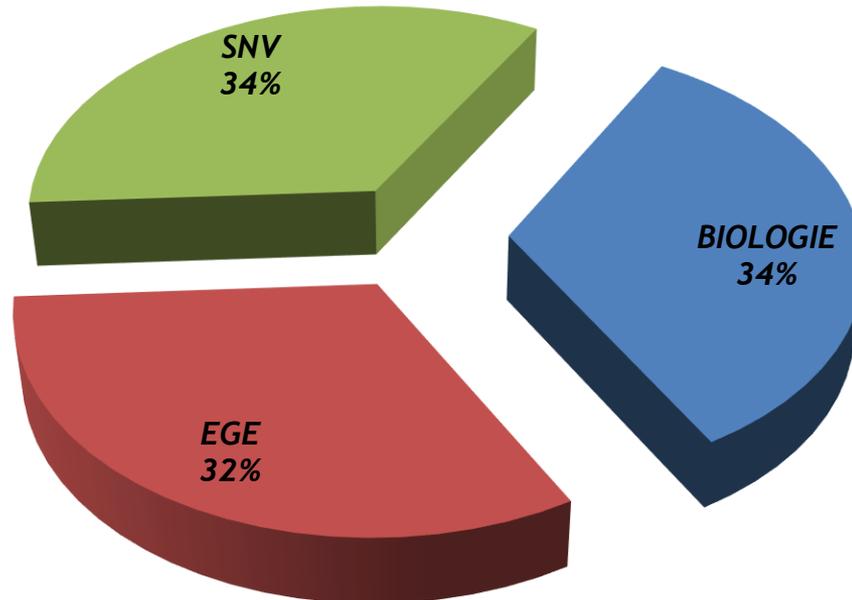
# Les Stages de Courte Durée 2019:

Consommation de Budget 2019 des Stages de CD de la  
Faculté SNVSTU (Nature de Stage)



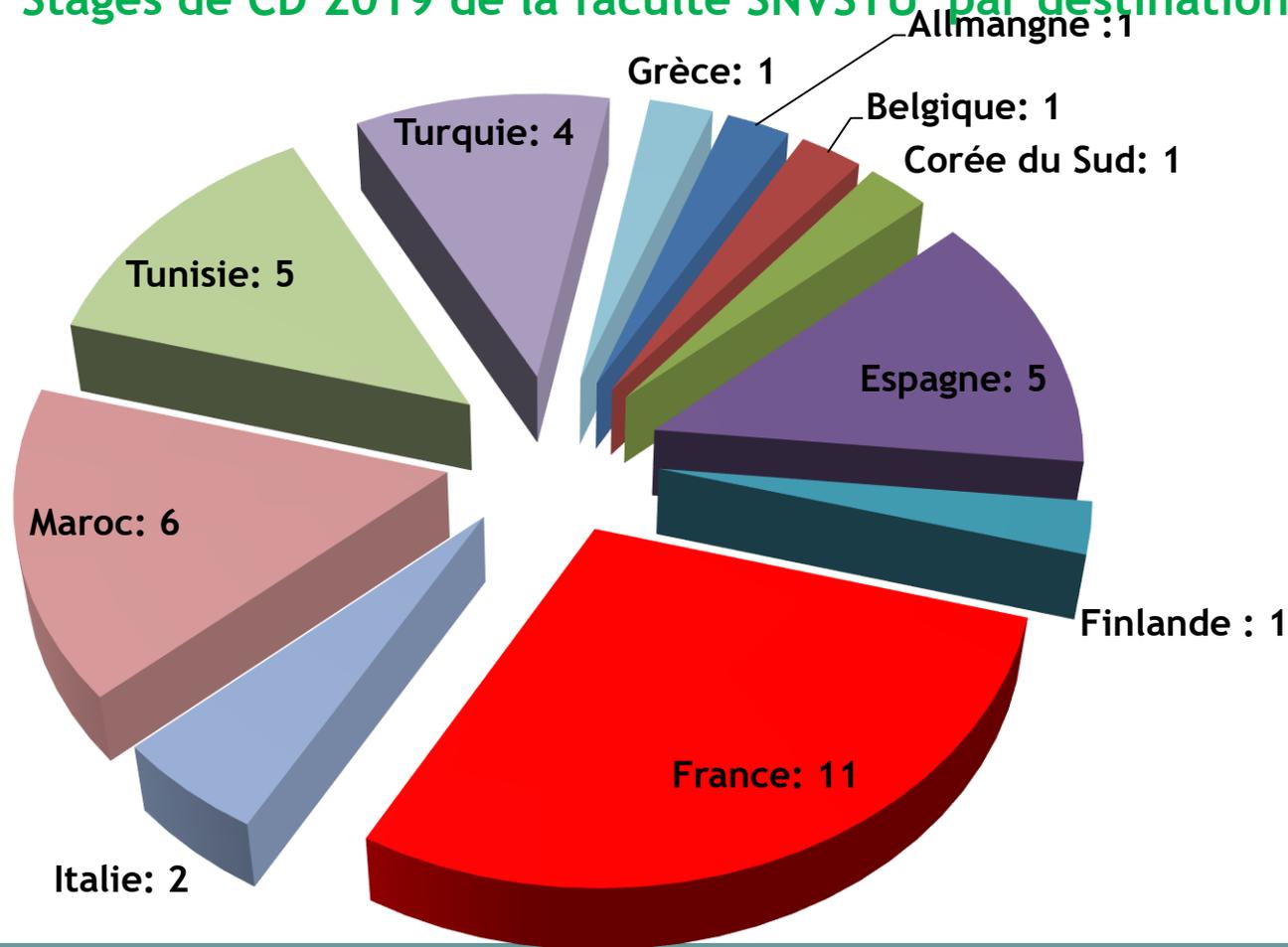
# Les Stages de Courte Durée 2019:

Consommation de Budget 2019 des Stages de CD  
de la Faculté SNVSTU par Département



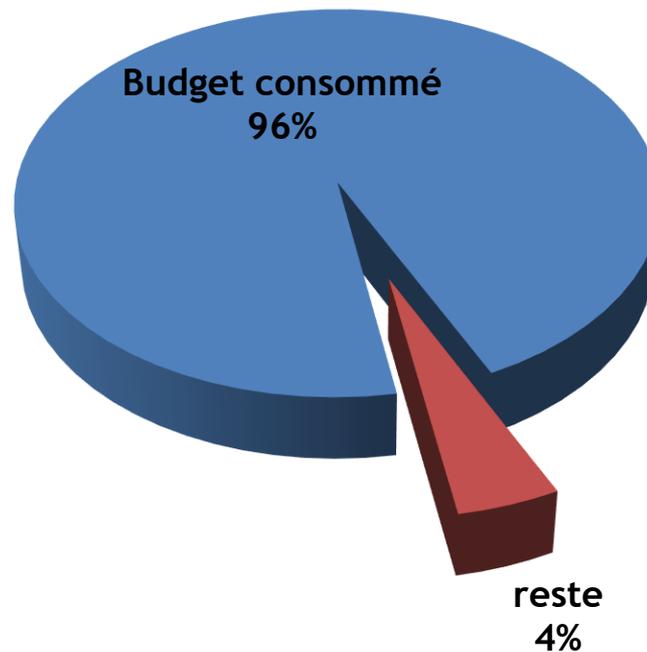
# Les Stages de Courte Durée 2019:

Stages de CD 2019 de la faculté SNVSTU par destination



# Les Stages de Courte Durée 2019:

## Etat de Consommation du Budget des Stages de C D 2019



# Les Structures de la Faculté SNVSTU

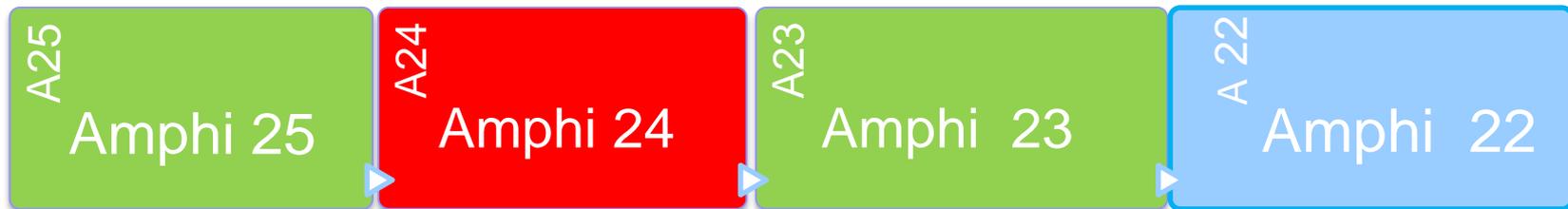
<i>Dpt</i>	<i>Laboratoires Pédagogiques</i>	<i>Laboratoires de Recherche</i>	<i>Bibliothèque</i>	<i>Centre de calcul</i>	<i>Animalerie +Serre</i>
<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

# Les Locaux de la Faculté SNVSTU

Bureaux	Localisation	Collaborateurs
Doyen	1 <sup>er</sup> étage (Nouveau Campus rectorat)	Secrétariat, CSF, Vices Doyen, SG
VD Pédagogie	1 <sup>er</sup> étage	3 Services
VD P Graduation	1 <sup>er</sup> étage	3 Services
SG	RDC	3 Services
Dpt SNV	Bloc Départements 1 <sup>er</sup> étage	Chef Dept+2 Adj+6Adm
Dpt Biologie	Bloc Départements 2 <sup>er</sup> étage	Chef Dept+2 Adj+3Adm
Dpt Ecologie et GE	Bloc Départements 3 <sup>er</sup> étage	Chef Dept+2 Adj+4Adm

# Les Locaux de la Faculté SNVSTU:

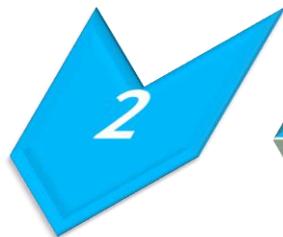
## ➤ Les Amphithéâtres: 04



# Diagnostic et préconisations(PDSF):



• *La Formation*



• *La Recherche*



• *La Gouvernance*



# 1. La formation:

Diagnostic	Préconisations
Les spécialités en termes de nombre d'étudiants ne sont pas équilibrées.	Limiter le passage en master par rapport à l'encadrement.
L'encadrement des enseignants permanents insuffisants.	<b>Recruter plus d'enseignants et favoriser la mutation des enseignants vers notre faculté</b>
	<b>Recrutement /mutations (12 enseignants) :</b> Géologie Fondamentale(1)-Hydrogéologie(1)- Agronomie(2)-Immunologie(1)-Biologie moléculaire et cellulaire(1)-Biochimie(1)-Parasitologie(1)-Sciences alimentaires(3)-Phytopathologie « protection des végétaux et production végétale »(1).
Les locaux se trouvent vides après 15h.	Revoir les emplois du temps et assurer le transport et la sécurité hors faculté après 15h.
Niveau faible des nouveaux bacheliers.	Valoriser la moyenne d'admission en 1ère année SNV.

# 1. La formation:

Diagnostic	Préconisations
<p>Les spécialités enseignées à la faculté sont semblables à celles des universités connexes (Annaba-Constantine-Etaref-Souk Ahras- Oum el Bouaghi...)</p>	<p>créer des nouvelles spécialités spécifiques à notre université et région et qui ne sont pas enseignées dans les autres universités proches.</p>
<p>Les programmes des nouvelles formations sont un peu classiques.</p>	<p>Enrichir les programmes par les équipes de formation.</p>
<p>Manque de payasses dans les laboratoires pédagogiques (surcharge des séances + de 40 étudiants/groupe).</p>	<p>Doter les laboratoires par les moyens manquants et créer <b>deux (02)</b> laboratoires pédagogiques.</p>
<p>Manque des départements qui répondent à l'attractivité des étudiants et la spécificité de la région (des atouts touristiques, hydraulique et agro-alimentaire,..).</p>	<p>Créer deux <b>(02)</b> départements à savoir un département pour <b>sciences Agronomiques et alimentaires</b>, et un autre pour les <b>sciences de la terre et de l'univers</b>.</p>

## 2. La Recherche:

Diagnostic	Préconisations
Le manque d'enseignants, surtout les Professeurs, affaiblie l'encadrement des doctorants.	Favoriser le recrutement et les mutations du rond magistral .
Manque de moyens (produits et consommables) de recherche.	Doter les laboratoires par les moyens manquants.
Nombre de labos de recherche insuffisant vis-à-vis le nombre des doctorants et les spécialités ouvertes.	Créer deux (02) autres laboratoires de recherche.

# 3. La Gouvernance:

Diagnostic	Préconisations
Les travaux du comité de développement ne sont pas encore réglementés.	Officialiser la création d'un comité de développement stratégique de la faculté (Décision).
Les espaces et les locaux pédagogiques et administratifs ne sont pas suffisants pour la création d'autres départements et structures.	Possibilité de créer deux autres départements : <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sciences Agronomiques et Sciences Alimentaires.</li><li>▪ Sciences de la terre et science de l'Univers.</li></ul>
La gestion des compétences dans les services n'est pas claire et lucide.	Faire un bilan de compétence et un redéploiement de personnels et valoriser l'évaluation des rendements (enseignants et ATS).
Manque de Personnel enseignant et ATS.	Recruter plus d'enseignants et favoriser la mutation des enseignants vers notre faculté. <sup>35</sup>

# 3. La Gouvernance:

Diagnostic	Préconisations
Manque de payasses dans les laboratoires pédagogiques.	Doter les laboratoires par les moyens manquants et créer <b>deux</b> autres laboratoires pédagogiques.
Manque de sanitaires au niveau des labos pédagogiques	Construire des toilettes pas loin des laboratoires pédagogiques.
<b>Manque de l'eau courante</b> dans les labos et dans tous les locaux de la faculté- <b>Chaudière en panne tout au long des saisons froides.</b>	Résoudre le problème en collaboration avec les services des Moyens généraux du rectorat.
Trop de paperasse administrative rend le service lent et ennuyeux pour les enseignants, les ATS et les étudiants.	Encourager l'utilisation des courriers électroniques et déléguer les tâches administratives pour les services ciblés.
Relationnel faible entre les fonctionnaires.	Favoriser la bonne communication et le travail entre et intra équipes.

# 3. La Gouvernance:

Diagnostic	Préconisations
Manque de motivation pour les ingénieurs et techniciens qui ne progressent pas dans leurs carrières professionnelles(Statut).	Revoir le statut et trouver les motivations nécessaires pour booster le rendement de ce corps technique.
Courier électronique (Email) mal exploité par la majorité des enseignants.	Rationaliser l'utilisation de la paperasse et favoriser l'utilisation des TIC
Absence d'une structure informatique qui accompagne la numérisation moderne de la faculté	Créer une <b>cellule informatique et aide au pilotage</b> de la faculté qui va accompagner sa numérisation et renforcer sa visibilité.
L'architecture ne favorise pas un déplacement fluide entre fac et dpt, salles et bibliothèque (escaliers fatigants).	Revoir le statut et trouver les motivations nécessaires pour booster le rendement de ce corps technique.

# Résultat de l'analyse SWOT:

## 1. Les forces:

Domaine de formation	Domaine de recherche	Domaine de gouvernance
Nombre étudiant énorme (3ème grande faculté de l'université).	Une productivité remarquable des chercheurs affiliés dans les deux labos (6 PRFU en 2019 et 8 en 2020)	La structure en elle-même, et avec une nouvelle restructuration favorise le travail.
Deux domaines de formation «SNV & STU ».	Les sujets proposés pour les doctorants renforcent le développement socio-économique de la région.	La disponibilité des locaux administratifs facilite l'organisation.
Possibilité d'élargir les champs de la formation par l'ouverture de deux autres départements.	Un domaine de recherche vierge: Eau et géothermie	Le mode de management participatif du doyen sollicite et motive le travail en équipes.

# 1. Les forces:

Domaine de formation	Domaine de recherche	Domaine de gouvernance
L'environnement et la région sollicite et encourage notre formation et recherche.		
<b>Le fond documentaire est riche en termes de titre et d'exemplaire.</b>		

## 2. Les faiblesses:

Domaine de formation	Domaine de recherche	Domaine de gouvernance
L'attribution des cours magistraux des unités fondamentales aux vacataires et aux maitres assistants affaiblit la qualité de l'enseignement.	Manque de laboratoires de recherche (02 labos sont insuffisants).	Un grand nombre de vacataires pour combler le manque d'encadrement.
La bibliothèque est loin des salles pédagogiques.	Manque d'espace de travail et de payasses.	l'architecture ne favorise pas un bon rendement et un déplacement fluide entre fac et département, salles et bib... des escaliers fatigants.
Taux de lecture faible, Manque de lecteurs (enseignants et étudiants)	Manque des hautes au niveau des labos ce qui amplifie les risques.	Les compétences mal déployées et mal placées.

## 2. Les faiblesses:

Domaine de formation	Domaine de recherche	Domaine de gouvernance
La faculté est encore loin de la bibliothèque numérique.	Manque de formation doctorale: 1/sciences de la terre (Eau et géothermie) 2 / sc. Agronomiques et alimentaires.	Formation continue insuffisante pour les ATS.
Manque flagrant d'enseignants permanents dans plusieurs spécialités.		Manque de motivation reconnaissance envers les ATS qui apportent le plus pour la faculté.
Beaucoup d'enseignants vacataires (50%) ne donne pas une qualité de formation.	La politique d'attribution des stages à l'étrangers n'apporte pas de résultats concrets et ne répond pas aux thématiques conjoncturelles et stratégie de la faculté	
Beaucoup de problèmes dans l'orientation (filières) des étudiants de Licence et Master (PROGRES)		

# 3. Les Opportunités:

Domaine de formation	Domaine de recherche	Domaine de gouvernance
La potentialité de la région favorise l'épanouissement pédagogique (stages et thèmes des formations)	L'environnement et les atouts de la région favorisent la diversité des formations doctorale ainsi que les PRFU.	La politique actuelle des pouvoirs publics encourage la coopération entre l'université et le secteur socio-économique.
La tendance, la volonté et la stratégie de la tutelle favorise l'évolution de la faculté.		Les textes et les lois en vigueur facilitent notre développement stratégique.
La diversité des parties prenantes des différents secteurs assure une bonne formation pour nos étudiants.		

## 4. Les Menaces:

Domaine de formation	Domaine de recherche	Domaine de gouvernance
Existence de plusieurs universités proches qui offrent des formations semblables aux nôtres.	La tendance des partenaires Socio-économiques à importer des projets de l'étranger.	Notre produit (nos diplômés) ne sont pas souvent privilégiés dans la politique de recrutement de nos partenaires socio-économique qui par fois favorise la compétence étrangère.

# Les perspectives:

- **Réaliser nos objectifs à travers une dynamique soutenable et durable.**
- **Faire de notre faculté un cadre de vie et de travail agréable, innovant et gratifiant pour nos étudiants, nos enseignants et notre personnel d'appui(technique et administratif).**
- **Améliorer la qualité de l'enseignement; l'encadrement et l'orientation des étudiants.**
- **Ouvrir d'autres Départements, Domaines Parcours (Doctorat) et laboratoires de recherche.**

# Les actions engagées:

- Aménagement d'infrastructures et réfections des espaces et locaux de la faculté (voiries, électricités, peintures, désherbage,..).
- Rationaliser l'utilisation des espaces pédagogiques et de recherche.
- Favoriser et soutenir l'occupation des lieux pédagogiques après 15h.00

# Les actions déjà engagées:

- Améliorer la formation des étudiants en proposant des sujets et projets d'actualité en adéquation avec les moyens disponibles et le développement socio-économique de la région.
- Favoriser la mobilité des étudiants et les responsabiliser dans l'organisation de leurs stages.
- Encourager et orienter les enseignants permanents à faire les cours et laisser les TD/TP aux vacataires.
- Charger les équipes de formation par l'étude des dossiers des vacataires.

# Conclusion:

Après avoir reformulé notre vision stratégique et avoir défini les grands axes de notre PDSF, la faculté **SNVSTU** souhaite traduire ce document (**PDSF**) en actions.

Et Pour arriver à concrétiser notre projet et atteindre nos objectifs, Je vous appelle tous: Monsieur le recteur, votre staff, mes collaborateurs (staff dirigeant de la faculté), mes collègues enseignants et ATS,

# Conclusion:

**à participer au développement de  
notre faculté et nous aider à prendre  
les bonnes décisions stratégiques  
avec un accompagnement moral et financier.**



**Merci pour votre  
bienveillante attention**