
RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Union - Discipline – Travail

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA

CONTRAT DE PERFORMANCE
UAO/MESRS - PADES
2020-2024

01 B.P. V 18 Bouaké 01 (Côte d'Ivoire) / Tel. (225) 03 59 34 36 / Cel : 41 04 64 24

Site web: www.univ-uao.edu.ci / Email: infoline@uao.edu.ci

SOMMAIRE

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	3
TABLE DES ILLUSTRATIONS	5
LA NOTE STRATÉGIQUE	6
INTRODUCTION	9
PREMIÈRE PARTIE : PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA	10
CHAPITRE I :	11
APERÇU GÉNÉRAL	11
CHAPITRE II :	15
GOVERNANCE ET GESTION	15
I. LE CONSEIL DE GESTION	15
II. LE CONSEIL D'UNIVERSITÉ	16
III. LA PRÉSIDENTE	16
CHAPITRE III :	18
UNITÉS DE FORMATION ET DE RECHERCHE, CENTRES ET INSTITUT	18
I. LES UNITÉS DE FORMATION ET DE RECHERCHE	18
1.1. Le Conseil d'UFR	18
1.2. Les services rattachés aux UFR.....	19
1.3. L'offre de formation des UFR	19
1.3.1. UFR Communication, Milieu et Société (CMS).....	19
1.3.2. UFR des Sciences Économiques et Développement (SED)	22
1.3.3. UFR des Sciences Juridique, Administrative et de Gestion (SJAG).....	23
1.3.4. UFR des Sciences Médicales (SM)	24
II. LES CENTRES, INSTITUT ET ÉCOLE	24
2.1. Le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV)	24
2.2. Le Centre de Recherche pour le Développement (CRD)	25
2.3. L'Institut Multipolaire d'Étude, de Recherche et de Formation en Indicamétrie (IMERFI)	25
2.4. Le Centre de Formation Continue (CFC)	25
CHAPITRE IV :	27
RESSOURCES ET SERVICES	27
I. RESSOURCES PHYSIQUES	27
II. RESSOURCES FINANCIÈRES	28
III. RESSOURCES MATÉRIELLES	29
IV. RESSOURCES INFORMATIONNELLES	31
CHAPITRE V :	32
PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024	32
CHAPITRE VI :	34
PROBLÈMES DE L'UAO	34
DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DU CONTRAT DE PERFORMANCE DE L'UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA	35
CHAPITRE VII :	36
LES OBJECTIFS ÉCARTÉS DU CONTRAT DE PERFORMANCE	36
CHAPITRE VIII :	37
LES OBJECTIFS CHOISIS POUR LE CONTRAT DE PERFORMANCE	37
I. AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE	37
1.1. Situation actuelle de la gouvernance	37
1.2. Facteurs de la situation.....	39
1.3. Stratégies pour l'amélioration de la gouvernance universitaire	39
1.3.1. Mise en place des outils et méthodes modernes de gestion.....	39
1.3.2. Adoption de la démarche qualité.....	39
1.3.3. Restructuration des composantes de l'UAO.....	40
1.3.4. Amélioration de la politique de communication	40
1.3.5. Renforcement et redynamisation de la coopération et des partenariats	40
1.3.6. Amélioration des ressources.....	40
1.3.7. Instauration d'un cadre de dialogue permanent	40

1.4.	Indicateurs de suivi de l'amélioration de la gouvernance universitaire	41
1.5.	Stratégies, actions, activités, résultats attendus et indicateurs de performances par activités	42
1.6.	Budget de l'amélioration de la gouvernance universitaire	46
II.	AMÉLIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS PAR UNE FORMATION PERTINENTE ET DE QUALITÉ	49
2.1.	Situation actuelle de la formation	49
2.2.	Facteurs de la situation actuelle de la qualité de la formation et de l'insertion professionnelle	49
2.3.	Stratégies pour l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle	49
2.3.1.	Amélioration du taux de réussite des étudiants	49
2.3.2.	Renforcement des partenariats avec le monde professionnel	50
2.3.3.	Renforcement de la culture entrepreneuriale	50
2.3.4.	Accompagnement des étudiants dans la création de micros entreprises	50
2.3.5.	Insertion et suivi des diplômés sortants.....	51
2.3.6.	La diversification des offres de formation	51
2.4.	Indicateurs de suivi de l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle	52
2.5.	Stratégies, actions, activités, résultats attendus et indicateurs de performances par activités	53
2.6.	Budget de l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle	57
III.	ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET D'INNOVATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT .	60
3.1.	Situation actuelle de la recherche à l'UAO	60
3.2.	Facteurs de la situation actuelle de la recherche.....	60
3.3.	Stratégies pour une organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement à l'UAO.....	61
3.3.1.	Réviser le document de politique de la recherche de l'UAO	61
3.3.2.	Redynamiser la recherche à l'UAO.....	61
3.3.3.	Démarrer les activités des écoles doctorales.....	62
3.3.4.	Renforcer la coopération en matière de recherche	62
3.3.5.	Améliorer la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche (rayonnement scientifique) ...	62
3.3.6.	Accroître la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs.....	63
3.4.	Indicateurs de suivi de l'organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement	64
3.5.	Stratégies, actions, activités, résultats attendus et indicateurs de performances par activités	65
3.6.	Budget de l'organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement	69
	CHAPITRE IX :	73
	BUDGET DU CONTRAT DE PERFORMANCE	73
I.	NOTE DE PRÉSENTATION DU BUDGET	73
1.1.	Choix de l'allocation du budget par objectif	73
1.2.	Présentation du budget par année	74
II.	RÉCAPITULATIF DES BUDGETS.....	75
2.1.	Répartition des budgets par valeur	75
2.2.	Répartition des budgets par taux de consommation	75
2.3.	Graphes des répartitions des budgets par taux de consommation	76

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AC	Agent Contractuel
AP	Agent Permanent
AFD	Agence Française de Développement
AMRUGE-CI	Appui à la Modernisation et à la Réforme des Universités et Grandes Ecoles de Côte d'Ivoire
AUF	Agence Universitaire de la Francophonie
BU	Bibliothèque Universitaire
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CAHDIP	Centre Africain de l'Histoire du Droit, des Institutions et des Idées Politiques
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CD	Conseil de Discipline
CDMT	Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CDP	Contrat De Performance
CEMV	Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire
CERLIF	Centre d'Études et de Recherches en Littérature Française et Francophone
CFC	Centre de Formation Continue
CG	Conseil de Gestion
CIAQ-UAO	Cellule Interne d'Assurance Qualité- Université Alassane Ouattara
CIMA	Centre Ivoirien de Machinisme Agricole
CNF	Campus Numérique Francophone
CNO	Centre, Nord et Ouest
CNRPC	Centre National de Recherche sur la Participation de la Poésie à la contemporanéité
CP	Conseil Pédagogique
CRD	Centre de Recherche pour le Développement
CRECCSA	Centre de Recherches sur les Communautés et les Civilisations des Savanes d'Afrique
CREDFiP	Centre de Recherche et d'Étude sur le Droit et les Finances Publiques
CRELA	Groupe de Recherches en Littératures Linguistique Anglaise
CRESTE	Centre de Recherche en Etude des Sciences, des Technologies et Sciences
CROU-B	Centre Régional des Œuvres Universitaires de Bouaké
CS	Conseil Scientifique
CSRS	Centre Suisse de Recherches Scientifiques
CU	Conseil d'Université
DAFMG	Direction des Affaires Financières, Administratives et des Moyens Généraux
DCGG	Direction du Contrôle de Gestion et de la Gouvernance
DRH	Direction des Ressources Humaines
FIP	Formation Individuelle Permanente
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GETRAUMA	Groupe d'Etude sur les Traumatismes
IMERFI	Institut Multipolaire d'Étude, de Recherche et de Formation en Indicamétrie
IRESSH	Institut de Recherche en Sciences Sociales et Humaines
LABERCOM	Laboratoire d'Études et de Recherches en Communication
LABERLIF	Laboratoire d'Études et de Recherches en Littérature Française et Francophone
LABREL	Laboratoire de Recherches Linguistiques
LADR	Laboratoire d'Agro-économie et de Développement Rural
LAJFO	Laboratoire Juridique du Foncier

LAMAM :	Laboratoire des Mondes Antiques et Médiévaux : État
LAMPE	Laboratoire d'Analyse et de Modélisation des Politiques Économiques
LaPoDev	Laboratoire de Population et Développement
LAREP	Laboratoire de Recherche et d'Études Politiques
LARGE	Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises
LASLALL	Laboratoire des Sciences du Langage Appliquées aux Langues Locales
LASO	Laboratoire de Sociologie des Organisations
LAVSE	Laboratoire d'Analyse des Vulnérabilités Socio-Environnementales
LDDL	Laboratoire de Décentralisation et Développement Local
LEDCI	Laboratoire d'Étude de Droit et de Développement en Côte d'Ivoire
LEDR	Laboratoire d'Environnement et de Développement Durable
LEMEV	Laboratoire d'Expertise en Mesure et Evaluation
LEPAC	Laboratoire d'Études Politiques Appliquées et Comparées
LERTG	Laboratoire d'Études et de Recherches en Transition Génésique
LHACP	Laboratoire d'Histoire et d'Analyse des Cultures Populaires
LLSR	Laboratoire de Logiques, Savoir et Rationalité
LMD	Licence, Master et Doctorat
LMO	Laboratoire de Morphologie et Organogènes
LRBC	Laboratoire de Recherche Bio-Clinique
LRSC	Laboratoire de Recherche en Santé Communautaire
LRSDD	Laboratoire de Recherche en Santé et Développement Durable
LSNH	Laboratoire de Santé, Nutrition et Hygiène
LVST	Laboratoire Ville, Société et Territoire
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
ODD	Objectifs du Développement Durable
PADES	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Supérieur
PASRES	Programme d'Appui Stratégique à la Recherche Scientifique en Côte d'Ivoire
PAT	Personnel Administratif et Technique
PND	Plan National de Développement
POS	Plan d'Orientation Stratégique
PUBK	Presses Universitaires de Bouaké
SDIST	Service de la Documentation de l'Information Scientifique et Technique
SLADI	Laboratoire des Sciences du Langage et des Discours d'Invention
SPM	Service du Patrimoine et de la Maintenance
SRIT	Service des Ressources Informatiques et Technologiques
TD	Travaux Dirigés
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TP	Travaux Pratiques
UAO	Université Alassane Ouattara
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
UFIB	Unité de Formation Intensive de Bouaké
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UFR CMS	UFR Communication, Milieu et Société
UFR SED	UFR Sciences Économiques et Développement
UFR SJAG	UFR Sciences Juridique, Administrative et de Gestion
UFR SM	UFR Sciences Médicales
VP	Vice-Présidence

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR UFR.....	13
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES LECTEURS PAR UFR	13
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES CHERCHEURS PAR CENTRE	13
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DU PAT PAR STRUCTURE ET PAR STATUT	14
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS (ES) PAR UFR	19
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE L'UFR CMS PAR SECTION	22
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE L'UFR SED PAR SECTION.....	23
TABLEAU 8 : RÉPARTITION ÉTUDIANTS (ES) DE L'UFR SJAG PAR SECTION	23
TABLEAU 9 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PLACES PAR AMPHI	27
TABLEAU 10 : RÉPARTITION DES LABORATOIRES, SALLES MULTIMÉDIA, TD ET TP PAR UFR.....	28
TABLEAU 11 : RÉPARTITION DES RESSOURCES FINANCIÈRES	28
TABLEAU 12 : LISTE DES RESSOURCES MATÉRIELLES.....	29
TABLEAU 13 : RÉPARTITION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES PAR STRUCTURE	31
TABLEAU 14 : OBJECTIFS, STRATÉGIES ET INDICATEURS DU PLAN STRATÉGIQUE.....	32
TABLEAU 15 : AMÉLIORATION DE LA GOUVERNANCE UNIVERSITAIRE : INDICATEURS DE SUIVI.....	41
TABLEAU 16 : PLAN D' ACTIONS DÉTAILLÉ DE L'AXE STRATÉGIQUE 1 : AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE.....	42
TABLEAU 17 : BUDGÉTISATION DE L'AXE STRATÉGIQUE 1 (EN MILLIONS DE F CFA).....	46
TABLEAU 18 : AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT INDICATEURS DE SUIVI	52
TABLEAU 19 : PLAN D' ACTIONS DÉTAILLÉ DE L'AXE STRATÉGIQUE 2 : AMÉLIORER LA QUALITÉ DE LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE	53
TABLEAU 20 : BUDGÉTISATION DE L'AXE STRATÉGIQUE 2 (EN MILLIONS DE F CFA).....	57
TABLEAU 21 : INDICATEUR DE SUIVI DE L'ORGANISATION DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE L'INNOVATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT.....	64
TABLEAU 22 : PLAN D' ACTIONS DÉTAILLÉ DE L'AXE STRATÉGIQUE 3 : ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE L'INNOVATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT	65
TABLEAU 23 : RÉPARTITION BUDGÉTAIRE PAR AXE STRATÉGIQUE (EN MILLIONS DE F CFA).....	69
TABLEAU 24 : BUDGET GÉNÉRAL (COÛTS EN MILLIONS DE F CFA)	75
TABLEAU 25 : RÉPARTITION DES BUDGETS (POURCENTAGE).....	75
PLANCHE 1 : RÉPARTITION DES BUDGETS SELON LE TAUX DE CONSOMMATION PAR AN.....	76
PLANCHE 2 : RÉPARTITION DES BUDGETS SELON LE TAUX DE CONSOMMATION SUR LE BUDGET GLOBAL.....	77

LA NOTE STRATÉGIQUE

Une gouvernance innovante pour une Université plus compétitive

La relocalisation de l'Université de Bouaké à Bouaké marque une nouvelle phase de l'histoire de cette Institution. La première fut celle de la création et la deuxième, celle d'une Institution sinistrée. La troisième phase qui s'est ouverte avec l'actuelle équipe dirigeante de l'Université, est celle de la **résurrection, de la maturation et du rayonnement**. Nous voulons, en effet, réconcilier l'Université non seulement avec son essence, mais aussi avec les exigences de la mondialisation des cursus et les Objectifs du Développement Durable (ODD). L'Université, notre maison commune, ne pourra atteindre ses fins qu'en se fondant sur une gestion optimale des ressources humaines rationnellement et éthiquement motivées.

Le projet de développement de l'Université est structuré par une ambition nouvelle qui constitue son originalité et sa force mobilisatrice autour d'un projet collectif porteur d'un nouvel avenir. L'émulation, la collégialité, l'humilité scientifique et socratique, l'excellence multipolaire, le positionnement de la recherche comme élément moteur de l'Université, la qualité de l'offre de formation initiale et continue assurant la réussite professionnelle et citoyenne des étudiants et étudiantes seront les leitmotifs de l'Université de Bouaké, aujourd'hui appelée « **Université Alassane Ouattara** ». À cela, il faut ajouter la qualité de vie et du travail des acteurs sur le campus, la dynamique des partenariats avec les établissements d'Enseignement supérieur, les Centres de recherche publics, parapublics et privés nationaux et internationaux, le milieu économique et social ainsi que l'attractivité et la reconnaissance nationale et internationale.

Les traits caractéristiques de ce tournant majeur de notre Institution sont la gouvernance innovante, le management par les valeurs et plus encore, le polissage, par la dynamique de l'intelligence collective, de l'ethos de l'universitas. Cette mutation qualitative est traduite dans les faits par :

- la rupture avec le mode de gouvernance antérieur sans relation de résonance immédiate avec les exigences du CDMT, de la GAR et du LMD ;
- une gestion décentralisée du budget conformément aux textes en vigueur ;
- une extraordinaire débauche d'énergie pour la mobilisation des ressources financières destinées à améliorer les conditions de travail et d'existence des premiers acteurs que sont les enseignants-chercheurs, le personnel administratif et technique ainsi que les étudiants.

Pour y parvenir, l'UAO s'est engagée, de façon résolue et déterminée, dans un processus de relocalisation sur son site originel de Bouaké depuis 2012. Cet objectif augure d'un bel avenir pour notre Université dans une dimension nationale et sous-régionale de tout premier plan à travers une identité qu'il faudra renouveler dans le cadre nouveau de l'UAO.

L'UAO, en abritant la première Chaire UNESCO de bioéthique du monde francophone, a vocation à constituer le pôle de compétence par excellence pour l'éthique scientifique. Par la qualité de ses enseignants, elle veut également se poser comme un pôle pluridisciplinaire de référence de l'espace CAMES. Son ambition est celle d'une Institution qui veut répondre adéquatement aux besoins de la société et de la recherche fondamentale.

Consciente des défis et des enjeux que polarise la mutation qu'elle engage, l'UAO mesure à quel point son avenir dépend de l'attractivité qu'elle saura exercer. Cette attractivité repose sur les perspectives de réussite qu'elle offrira à ses étudiants et à son personnel, aussi bien dans la qualité de ses formations et de sa recherche, que dans la qualité de vie sur un campus nouveau à la dimension de la ville nouvelle de Bouaké à bâtir. Notre pari est de labelliser cette Université qui se distingue au sein du paysage universitaire africain et international.

*L'idée d'élaborer un plan pour la réalisation d'un projet est l'expression d'un privilège anthropologique transcendant les exigences managériales ambiantes. L'auteur de *Das Kapital* en dévoile quelques linéaments lorsqu'il souligne, en substance, que ce qui distingue l'architecte le plus nul de l'abeille la plus experte, c'est le fait de construire la cellule dans sa tête avant de la construire dans la ruche. Le plan a donc une visée anticipative et ce que nous nommons « plan stratégique de l'UAO » en est une figure assurant la correspondance entre l'idée de Bouaké-la-Neuve et son idéal.*

Ce plan stratégique est l'occasion de rassembler tous les acteurs de l'UAO dans une entreprise commune qui a pour but primordial, le rayonnement durable de l'Institution. Il est conçu comme une plateforme d'échanges, mieux, un outil d'intégration qui procède par grands axes transversaux tels que l'amélioration de la gouvernance universitaire, la valorisation de la recherche et de l'enseignement et le soutien aux jeunes chercheurs. Il présente aux UFR, aux Centres de recherche et aux Départements, des axes de développement dans lesquels chacun reconnaîtra son empreinte. Nous le soumettons aux autorités politiques et à nos partenaires nationaux et internationaux pour obtenir leur soutien dans cet ambitieux projet ainsi résumé : créer les conditions optimales de l'insertion professionnelle de nos diplômés et poser les jalons d'un rayonnement durable de l'Université par des actions propres à promouvoir l'excellence irénologique, pédagogique, scientifique et éthicologique. Autrement dit, cet ambitieux projet, qui se substantialise avec le Contrat de

Performance (CDP), permettra à l'UAO de relever, à l'horizon 2024, le défi majeur de cette Institution, celui d'être « un pôle d'excellence ouvert sur le monde ».

Le Président de l'Université

Professeur Lazare M. POAMÉ

INTRODUCTION

L'Université Alassane Ouattara, sur la base de son plan d'orientation stratégique (POS) élaboré en 2019, avec l'appui financier et technique du projet d'Appui à la Modernisation et à la Réforme des Universités et Grandes Ecoles de Côte d'Ivoire (AMRUGE-CI) du Contrat de Désendettement et de Développement (C2D), en adéquation avec le Plan national de Développement (PND), et s'inscrivant dans l'esprit de la Loi en préparation sur l'Enseignement supérieur et la recherche, et dans le canevas proposé par les experts, présente dans ce document, le Contrat de Performance (CDP) qu'elle entend signer avec l'État de Côte d'Ivoire.

Le document est divisé en deux grandes parties : la présentation de l'Université Alassane Ouattara et la présentation du Contrat de Performance de l'UAO.

La première partie, « **Présentation de l'Université Alassane Ouattara** », est structurée en six (6) chapitres. Après un aperçu général de l'Université Alassane Ouattara, elle présente à grands traits son mode de gouvernance administrative, académique et financière. Les Unités de Formation et de Recherche (UFR), les Centres, Institut et Ecole de l'UAO sont ensuite présentés en mettant en avant leurs objectifs, leurs structurations et modes de fonctionnement et leurs offres de formation. L'accent est mis, également, sur les ressources et services disponibles à l'UAO. Le chapitre suivant est totalement consacré à la présentation du Plan Stratégique de l'UAO 2020-2024, rampe de lancement du Contrat de Performance. Cette première partie s'achève par un bref exposé des problèmes spécifiques qui impactent, négativement, le fonctionnement de l'UAO.

La deuxième partie, intitulée « **Présentation du Contrat de Performance de l'Université Alassane Ouattara** », comprend trois (03) chapitres. Le premier présente les objectifs pris en compte par le Plan d'orientation stratégique mais écartés du CDP. Le chapitre suivant expose, en les analysant, l'un après l'autre, les trois (3) objectifs ou axes stratégiques retenus par le Contrat de Performance de l'UAO : l'amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière ; l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité ; l'organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement. Le troisième et dernier chapitre fait une présentation des budgets en prenant le soin d'indiquer la répartition de 2020 à 2024.

Le processus d'élaboration de ce Contrat de Performance a mobilisé, entre 2017 et 2019, l'ensemble des acteurs de l'Université Alassane Ouattara, le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et l'Agence Française de Développement (AFD), par le biais du C2D. Ce premier CDP de l'UAO sera financé dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Supérieur (PADES) – Prêt de l'Etat de Côte d'Ivoire contracté auprès de la Banque Mondiale.

PREMIÈRE PARTIE :
PRÉSENTATION DE
L'UNIVERSITÉ
ALASSANE OUATTARA

CHAPITRE I : APERÇU GÉNÉRAL

L'Université Alassane Ouattara, ex-Université de Bouaké, a ouvert ses portes, officiellement, en 1992. Elle était, à l'origine, un Centre Universitaire. Sa création, par décret n° 95-975 du 20 novembre 1995 portant création des Universités, érige les Centres Universitaires en Universités autonomes afin de décongestionner l'Université Nationale de Côte d'Ivoire¹, réduite alors à la seule Université de Cocody.

Suite à la crise politico-militaire de 2002, l'Université a été délocalisée à Abidjan, dans le Sud de la Côte d'Ivoire. À Abidjan, l'Université était disséminée sur plusieurs sites dans les communes de Cocody, d'Abobo et du Plateau.

L'Université est située sur l'axe Bouaké-Béoumi et s'étend sur plusieurs sites :

- le campus 1 (40 hectares), situé sur le site de l'ex-Complexe télévisuel de Bouaké ;
- le campus 2 (58 hectares), occupant le site de l'ex-Institut Agricole de Bouaké (IAB) ;
- le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV), situé à l'ex-Centre Ivoirien de Machinisme Agricole (CIMA).

L'UAO compte, à ce jour, **sept-cent cinquante-deux (752) enseignants-chercheurs et chercheurs, trois cent trente-cinq (335) agents administratifs techniques et vingt-neuf milles (29000) étudiant(e)s** inscrit(e)s en 2017-2018 dans les formations dispensées au sein des Unités de Formation et de Recherche (UFR).

L'UAO compte quatre (4) Unités de Formation et de Recherche (UFR), deux (2) Centres de recherche et un (1) Centre de Formation Continue ayant un statut d'école :

Les UFR :

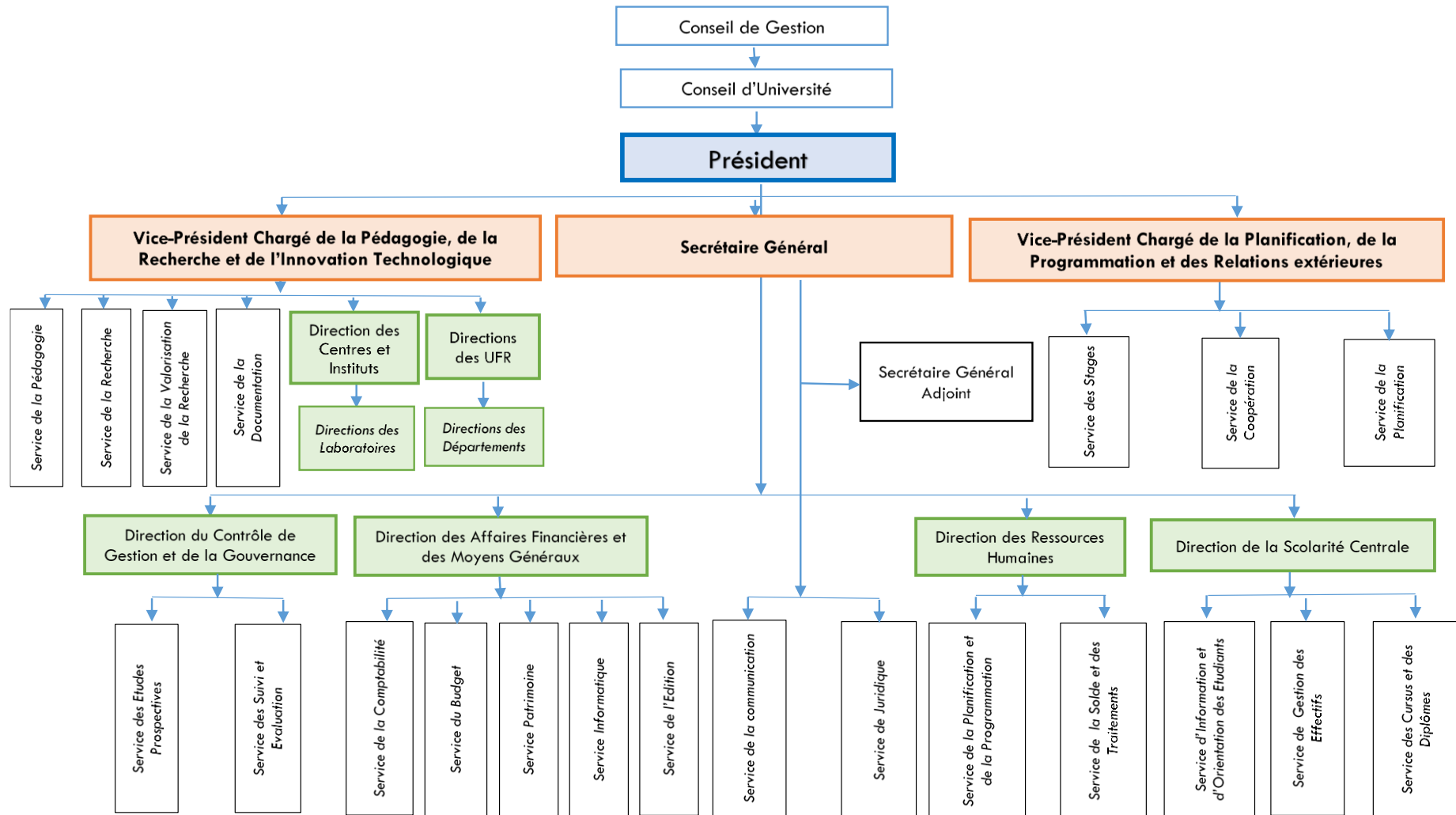
- L'UFR des Sciences Médicales (SM) pour le domaine des Sciences de la Santé ;
- L'UFR Communication, Milieu et Société (CMS) pour le domaine des Sciences de l'Homme et de la Société et celui des Lettres, Langues et Arts ;
- L'UFR des Sciences économiques et Développement (SED) pour le domaine des Sciences économiques et de Gestion ;
- L'UFR des Sciences Juridique, Administrative et de Gestion (SJAG) pour le domaine des Sciences juridiques, administratives et politiques.

Les Centres :

- Le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV) dont les activités de formation et de recherche portent sur le domaine des Sciences et Technologies ;
- Le Centre de Recherche pour le Développement (CRD) exécute des projets de recherche en partenariat avec des organismes nationaux et internationaux ;
- Le Centre de Formation Continue (CFC) propose des formations à des publics de travailleurs.

¹<http://univ-fhb.edu.ci/fr/pdf/DECRETN2012-984.pdf>

ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA



L'UAO comprend deux types de personnels :

1. Les Enseignants-Chercheurs et Chercheurs (ECC) ;
2. Le Personnel Administratif et Technique (PAT).

Les enseignants-chercheurs et chercheurs de l'UAO sont répartis par Unité de Formation et de Recherche, comme suit :

Tableau 1 : Répartition des enseignants-chercheurs par UFR

GRADE \ UFR	CMS	SED	SJAG	SM	TOTAL
Professeurs Titulaires	51	02	01	29	83
Maîtres de Conférences	96	02	04	19	121
Maîtres-Assistants	151	23	12	41	227
Assistants	141	62	48	46	297
Attachés de Recherche	00	00	00	04	04
TOTAL	439	89	65	139	732

SOURCE 1 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

Tableau 2 : Répartition des lecteurs par UFR

GRADE \ UFR	CMS	SED	SJAG	SM	TOTAL
Professeurs de Lycée	02	00	00	00	02
TOTAL	02	00	00	00	02

SOURCE 2 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

Tableau 3 : Répartition des chercheurs par centre

GRADE \ CENTRE	CEMV	CRD	TOTAL
Directeurs de Recherche	00	00	00
Maîtres de Recherche	01	02	03
Chargés de Recherche	04	02	06
Attachés de Recherche	06	05	11
TOTAL	11	09	20

SOURCE 3 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

Le Personnel Administratif et Technique se retrouve, essentiellement, au niveau de la Présidence, des UFR, des Centres et des services centraux, où il assure, principalement, les tâches de gestion administrative et de logistique. Le PAT est composé d'Agents Permanents (AP), fonctionnaires et d'Agents Contractuels (AC) dont la répartition par service est la suivante :

Tableau 4 : Répartition du PAT par structure et par statut

Structure \ Statut	Permanents	Contractuels	Total
Présidence+VP1+VP2	11	05	16
Secrétariat Général	08	08	16
DCGG	00	02	02
DAFMG+SDIST+SRIT+SPM	30	70	100
Contrôle Budgétaire	03	02	05
Agence Comptable	03	08	11
DRH	05	05	10
Scolarité	17	27	44
UFR CMS	11	17	28
UFR SED	07	08	15
UFR SJAG	14	07	21
UFR SM	07	10	17
CEMV	17	16	33
CRD	02	02	04
CFC	05	04	09
IMERFI	02	02	04
TOTAL	123	193	335

SOURCE 4 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

L'UAO a aussi des contrats avec des prestataires de service qui sont préposés à l'entretien des espaces verts, des bureaux, des salles de cours et à la sécurisation de l'Université.

CHAPITRE II : GOUVERNANCE ET GESTION

Le décret n° 2012-984 du 10 octobre 2012, créant l'Université Alassane Ouattara (UAO), en détermine les attributions, l'organisation et le fonctionnement. Ce décret encadre ainsi la « gouvernance universitaire » en fixant les modes, les organes et les structures de direction, d'organisation, de gestion et d'exercice du pouvoir à l'Université Alassane Ouattara.

Dans le respect de la réglementation en vigueur dans les universités publiques en Côte d'Ivoire et dans le but d'améliorer ses performances sur les plans de la formation, de la recherche et de sa gestion administrative et financière, l'Université Alassane Ouattara (UAO) est gouvernée par deux (2) organes centraux : le Conseil d'Université (CU) et le Conseil de Gestion (CG), chargés de veiller à la bonne gouvernance dans les domaines de la formation, de la recherche et dans la gestion des biens et des ressources humaines.

I. LE CONSEIL DE GESTION

Le Conseil de Gestion est présidé par le Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et comprend :

- un représentant du Président de la République ;
- un représentant du Premier Ministre ;
- un représentant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ;
- un représentant du Ministre chargé de l'économie et des finances ;
- un représentant du Ministre chargé de la santé ;
- un représentant du Ministre chargé de l'éducation nationale ;
- un représentant du Ministre chargé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;
- un représentant du Ministre chargé de la fonction publique ;
- un représentant du Ministre chargé de l'Environnement et du développement durable ;
- un représentant du Directeur du Centre Régional des Œuvres Universitaires de Bouaké, en abrégé CROU-B
- un représentant du Président du Conseil régional du GBÊKÊ;
- un représentant du Président de la Chambre de commerce et d'industrie de Côte d'Ivoire ;
- un représentant du Président du Patronat ivoirien

Le Conseil de gestion se réunit aussi souvent que l'exige l'intérêt de l'Université et au moins quatre (4) fois par an. Il est chargé, notamment,

- d'exercer sur les organes de l'UAO, l'autorité et le contrôle permettant de suivre l'accomplissement des missions de service prescrites ;
- de contrôler la préparation et l'exécution du budget ;
- d'examiner le compte financier de l'agent comptable et les rapports produits en fin d'exercice.

II. LE CONSEIL D'UNIVERSITÉ

Le Conseil d'Université est présidé par le Président de l'Université. Il réunit les principaux acteurs de l'UAO (enseignants-chercheurs, chercheurs, agents administratifs et techniques, étudiants) et des personnalités extérieures (élus locaux, chefs d'entreprises). Selon la réglementation en vigueur, le Conseil d'Université (CU) délibère et statue sur :

- les contenus des contrats pluriannuels ;
- l'organisation générale des études, ainsi que sur les programmes de recherche, de production et de coopération internationale ;
- la création ou la suppression des structures de Formation et de Recherche qu'il propose à l'agrément de la Conférence des établissements d'enseignement supérieur ;
- la création, la suppression ou la modification de programmes de formation qu'il propose à l'agrément de la Conférence des établissements d'enseignement supérieur ;
- le projet de budget qu'il propose au Conseil de Gestion ;
- le montant des frais d'inscription et des autres recettes qu'il propose au Conseil de Gestion ;
- la répartition des ressources allouées à l'UAO.

Le Conseil d'Université :

- autorise le Président à engager toute action en justice et à signer des accords et des conventions ;
- adopte le règlement intérieur de l'Université et approuve ceux des conseils des UFR, des Ecoles et des Centres de recherches ;
- exerce, en premier ressort, le pouvoir disciplinaire à l'égard des responsables administratifs, techniques, pédagogiques, des enseignants, des chercheurs et des étudiants.

Pour son fonctionnement, le Conseil d'Université est doté d'un Conseil Scientifique (CS), d'un Conseil Pédagogique (CP) et d'un Conseil de Discipline (CD).

III. LA PRÉSIDENTENCE

Le président est nommé par décret pris en conseil des ministres sur proposition du Ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Le Président dirige l'Université sur le plan administratif et financier.

Sur le plan administratif et financier :

- il prépare les réunions du Conseil de gestion et en assure le secrétariat ;
- il prépare les délibérations du Conseil d'Université et assure l'exécution des décisions dudit Conseil ;
- il effectue une programmation des activités et des besoins ;
- il veille à la bonne exécution des engagements définis dans les contrats pluriannuels ;
- il représente l'Université à l'égard des tiers ainsi qu'en justice ;
- il conclut les accords et les conventions ;
- il propose le recrutement des enseignants, des chercheurs et des autres personnels; conformément aux dispositions en vigueur ;
- il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'Université ;
- il veille à la bonne administration des structures de l'Université ;

- il est responsable de la sécurité et du maintien de l'ordre et il peut faire appel à la force publique dans des conditions fixées réglementairement;
- il veille à la production et à la diffusion des données statistiques ;
- il est responsable de la gestion financière et du patrimoine de l'Université ;
- il est l'ordonnateur principal du budget de l'Université et est assisté d'un ordonnateur secondaire. À ce titre, il est responsable des opérations d'engagement, de liquidation et d'ordonnancement des recettes et des dépenses.

Sur le plan académique et culturel :

- il prépare les délibérations du Conseil d'Université et assure l'exécution des décisions dudit Conseil ;
- il nomme les différents jurys, sur proposition des responsables des structures de Formation et de Recherche concernées ;
- il assure la collation des grades et des titres et signe avec le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, les diplômes délivrés par l'Université ;
- il veille à l'exécution des programmes d'enseignement et de recherche;
- il veille au bon déroulement de la carrière des enseignants et des chercheurs et prend les mesures de nature à contribuer à leur promotion et à leur épanouissement scientifique et professionnel ;
- il assure le développement de la coopération scientifique ;
- il veille au développement de relations harmonieuses au sein de l'Université et avec les partenaires extérieurs ;
- il veille à l'animation culturelle de l'Université.

CHAPITRE III : UNITÉS DE FORMATION ET DE RECHERCHE, CENTRES ET INSTITUT

L'Université Alassane Ouattara comprend deux types de structures académiques : d'une part, les UFR chargées de dispenser des formations et de promouvoir la recherche et, d'autre part, les Centres chargés, respectivement, de dispenser des formations à un public de travailleurs, de coordonner les activités de recherche, de former et conduire des recherches dans les domaines de l'entomologie médicale et vétérinaire et de l'indicamétrie.

I. LES UNITÉS DE FORMATION ET DE RECHERCHE

Les UFR ont pour mission essentielle de garantir une formation et une recherche de qualité. À l'UAO, les UFR sont subdivisées en départements ou en sections regroupant des enseignants d'une même spécialité et contribuant, chacun à son niveau, à l'atteinte des objectifs pédagogiques et de recherche fondamentaux de l'Institution. Le Conseil d'UFR est l'organe de décision de l'UFR.

1.1. Le Conseil d'UFR

Le Conseil d'Unité de Formation et de Recherche délibère sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'Unité de Formation et de Recherche. Présidé par le directeur d'UFR, il est chargé notamment :

- de donner un avis sur les éléments des contrats pluriannuels concernant l'Unité de Formation et de Recherche ;
- d'arrêter les contenus des programmes pédagogiques et des programmes de recherche ;
- de définir les modalités d'évaluation des étudiants conformément aux principes en vigueur ;
- de proposer le projet de budget de l'Unité de Formation et de Recherche ;
- d'arrêter la répartition des ressources allouées à l'Unité de Formation et de Recherche ;
- de donner un avis sur le recrutement et la promotion des personnels enseignants et chercheurs ;
- d'adopter le règlement intérieur de l'Unité de Formation et de Recherche qu'il soumet à l'approbation du Conseil d'Université.

Pour son fonctionnement, le Conseil d'UFR est doté d'un Conseil Scientifique et d'un Conseil Pédagogique dont les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement sont définis par le Règlement Intérieur de l'Unité de Formation et de Recherche. Le Conseil d'UFR dont l'effectif maximum est de trente-deux (32) membres, comprend :

- 75% de représentants élus des enseignants et des chercheurs ;
- 10 % de personnalités extérieures, désignées par le Président de l'Université sur proposition du directeur d'UFR ;
- 10% de représentants élus des personnels administratifs et techniques ;
- 5% de représentants élus des étudiants.

1.2. Les services rattachés aux UFR

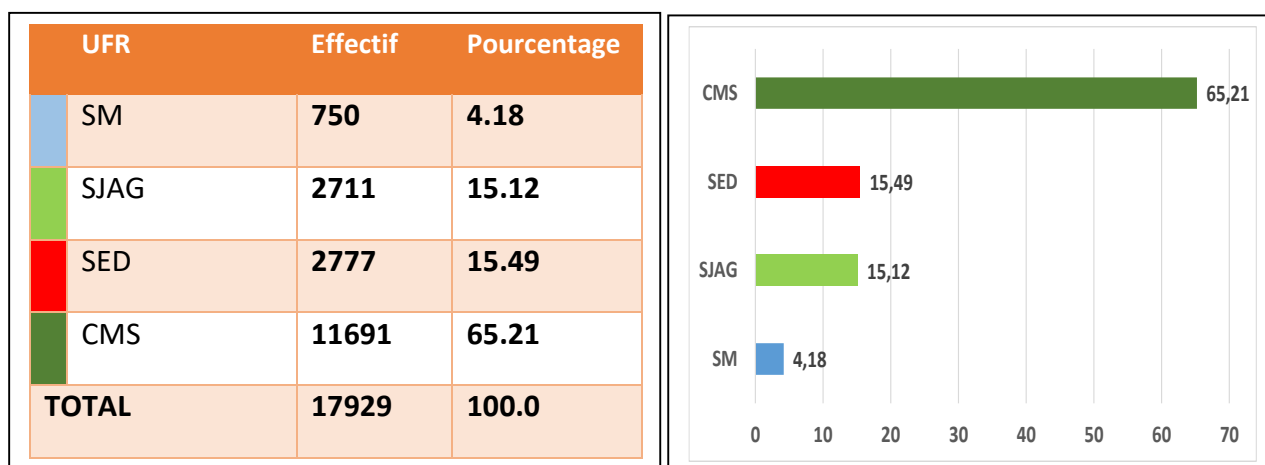
Le directeur d'UFR est assisté par deux (2) directeurs-Adjoints et par un Secrétaire Principal (SP) chargé de superviser le travail du PAT affecté à l'UFR et de coordonner le fonctionnement des différents services dans l'UFR.

1.3. L'offre de formation des UFR

La vision de l'UAO, réitérée par le plan d'orientation stratégique est d'être un pôle d'excellence ouvert sur le monde. Pour ce faire, l'UAO compte, entre autres, assurer, de façon efficiente, ses missions d'enseignement et de recherche. Les quatre (4) UFR que compte l'UAO travaillent, chacune en ce qui la concerne, à assurer au mieux ses missions :

- UFR Communication, Milieu et Société (CMS) ;
- UFR des Sciences Économiques et Développement (SED) ;
- UFR de Sciences Juridique, Administrative et de Gestion (SJAG) ;
- UFR des Sciences Médicales (SM).

Tableau 5 : Répartition des étudiants (es) par UFR



SOURCE 5 : POOL STATISTIQUES UAO, 2019

1.3.1. UFR Communication, Milieu et Société (CMS)

L'UFR CMS compte neuf (9) départements : Études germaniques, Anglais, Espagnol, Géographie, Histoire, Lettres modernes, Philosophie, Sciences du langage et de la communication, Sociologie et Anthropologie.

Le Département d'Études Germaniques

Le Département forme aux métiers de l'enseignement, de traduction et d'interprétariat, de l'information et de la communication. La Licence d'allemand dont l'objectif est de préparer les apprenants à la maîtrise de la langue et de la civilisation germaniques, de l'histoire et de la culture des pays germanophones, donne accès, pour les étudiants qui en remplissent les conditions, à trois (3) Masters dans les spécialités suivantes : Civilisation germanique ; Littérature germanique et Linguistique allemande. Toutes ces spécialités débouchent sur le niveau Doctorat.

Le Département d'Anglais

L'objectif de l'offre de formation en Études anglophones est d'offrir aux étudiants les outils nécessaires à la maîtrise de la langue anglaise et surtout à une connaissance des cultures des peuples du monde anglophone. Les Études anglophones offrent diverses possibilités d'emploi aux étudiants, surtout en raison de l'ouverture que l'Anglais offre (en tant que langue des affaires) dans les différents secteurs de l'activité professionnelle : professeur d'anglais dans les lycées et collèges ; traducteurs et interprètes, administration publique ; structures privées (banques, assurances, agences de voyage, etc.). Le département prépare les étudiants à une Licence unique mais propose deux (2) Masters de recherche qui se déclinent comme suit : *Literature and Civilization of Anglophone Countries* et *Linguistics and Didactics of English*. Les étudiants qui le méritent peuvent accéder au niveau Doctorat et préparer une thèse en Études anglophones.

Le Département d'Espagnol

Le Département d'espagnol se donne pour objectif de faire acquérir à ses étudiants une bonne maîtrise en langues, littératures et civilisations des pays de langue espagnole. L'enseignement dispensé, dans son ensemble, prépare prioritairement aux métiers de l'enseignement et vise des champs d'insertion professionnelle tels que l'interprétariat, le tourisme, etc. Après une Licence unique, l'offre de formation propose un Master dans deux (2) spécialités : Littérature et Civilisation Espagnoles et Linguistique et Didactique de l'Espagnol débouchant, toutes les deux, sur le niveau Doctorat.

Le Département de Géographie

Dans le Département de géographie, la formation est articulée autour de la géographie physique et de la géographie humaine, spécialités dans lesquelles il délivre des Licences. Les titulaires d'un Master de Recherche ont la possibilité de poursuivre des études doctorales.

Le Département d'Histoire

Le Département propose une Licence unique en Histoire. Les programmes de formation des niveaux Master et Doctorat s'articulent, quant à eux, autour de deux spécialités : histoire ancienne et médiévale et histoire moderne et contemporaine.

Le Département de Lettres modernes

Ce Département qui inculque aux apprenants une culture littéraire et les familiarise avec la technique de l'écriture et du discours forme, *in fine*, des spécialistes de la langue française, des critiques littéraires et des professionnels dans les domaines de l'enseignement et des métiers du livre. À partir du niveau Master, le Département de lettres modernes propose les spécialisations suivantes : Littératures africaines, Littératures françaises, Littérature comparée, Grammaire, Sémiotique, Stylistique, Littératures et traditions orales. Il permet également aux titulaires d'un Master de Recherche de poursuivre des études doctorales.

Le Département de Philosophie

Il forme aux métiers de professeur certifié de philosophie, d'enseignant-chercheur de philosophie, de philosophe et d'attaché culturel. Ces offres de formation se déclinent en une Licence unique de philosophie, un Master professionnel dénommé « Enseignement et administration générale » et en quatre (4) Masters de recherche débouchant sur le niveau Doctorat : Métaphysique

et Histoire de la philosophie ; Philosophie Politique et Sociale ; Histoire des Sciences et Bioéthique et Esthétique, et Philosophie africaine.

Le Département des Sciences du langage et de la communication

La conjugaison des sciences du langage avec les sciences communicationnelles vise à former des communicateurs et des linguistes ayant une parfaite maîtrise des différents niveaux de faits langagiers (phonétique, phonologie, morphologie, syntaxe, sémantique, sémiotique...), capables d'analyser les phénomènes liés aux mutations sociales à partir de l'acquisition d'un savoir et d'un savoir-faire communicationnels axés sur les théories et les techniques modernes de communication, la conception de projets de développement pour le changement de comportement dans divers domaines (santé, entreprise, environnement...), la production de biens et de services de langage et de communication tels que la sensibilisation, la prévention, la consultance, l'alphabétisation, le développement des médias de proximité... Pour atteindre ces objectifs, l'offre de formation du Département se décline en une Licence en Sciences du langage et de la communication ; en trois (3) Masters de recherche (Didactique des langues et alphabétisation, Communication et développement, Communication et organisations) et en un Doctorat en « Sciences du Langage » ou en « Sciences de la Communication ».

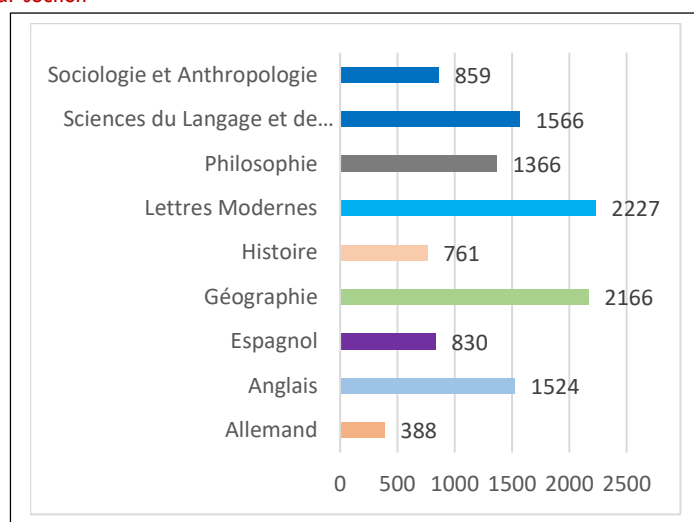
Le Département d'Anthropologie et de Sociologie

Le Département d'anthropologie et de Sociologie forme, principalement, aux métiers d'agents de développement, d'assistants projet, d'enseignant-chercheurs et de chercheur. Il propose aux étudiants une Licence unique de sociologie. Pour les niveaux Master et Doctorat, la formation se décline en quatre (4) spécialités : Sociologie de la santé, Sociologie de la religion, Sociologie des organisations et Sociologie du développement économique.

L'UFR CMS comprend, en outre, des Laboratoires dans les domaines suivants : géographie (Laboratoire Ville, Société et Territoire ou LVST ; Laboratoire d'analyse des vulnérabilités socio-environnementales ou LAVSE, Unité Recherche et de Développement ou URED) ; histoire (Laboratoire des Mondes Antiques et Médiévaux : État ou LAMAM, Centre de Recherches sur les Communautés et les Civilisations des Savanes d'Afrique ou CRECCSA), lettres modernes (Laboratoire des Sciences du Langage et des Discours d'Invention ou SLADI, Centre d'Études et de Recherches en Littérature Française et Francophone ou CERLIF, Laboratoire d'Études et de Recherches en Littérature Française et Francophone ou LABERLIF, Centre National de Recherche sur la Participation de la Poésie à la contemporanéité ou CNRPC) ; anglais (Groupe de Recherches en Littératures Linguistique Anglaise ou CRELA), anthropologie et sociologie (Laboratoire de Sociologie des Organisations ou LASO, Laboratoire d'Études et de Recherches en Transition Génésique ou LERTG), philosophie (Sud Laboratoire Afrique Migration ou SLAM, Laboratoire de Logiques, Savoir et Rationalité ou LLSR, Laboratoire d'Expertise en Mesure et Evaluation ou LEMEV, Laboratoire d'Histoire et d'Analyse des Cultures Populaires ou LHACP, Centre de Recherche en Étude des Sciences, des Technologies et Sciences ou CRESTE, Institut de Recherche en Sciences Sociales et Humaines ou IRESSH), sciences du langage et de la communication (Laboratoire d'Études et de Recherches et Communication ou LABERCOM, Laboratoire de Recherches Linguistiques ou LABREL, Laboratoire des Sciences du Langage Appliquées aux Langues Locales ou LASLALL).

Tableau 6 : Répartition des effectifs de l'UFR CMS par section

	Effectifs
Études germaniques	388
Anglais	1524
Espagnol	830
Géographie	2166
Histoire	761
Lettres Modernes	2227
Philosophie	1366
Sciences du Langage et de la Communication	1566
Sociologie et Anthropologie	859
Total	11687



SOURCE 6 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

1.3.2. UFR des Sciences Économiques et Développement (SED)

L'UFR SED forme aux métiers de gestionnaire (marketeur, comptable, contrôleur, gestionnaire des ressources humaines) et d'économiste (économiste de la santé, économiste du développement, etc.) mais aussi au métier d'enseignant-chercheur et à l'auto-emploi. L'offre de formation de l'UFR commence, en Licence 1, par un tronc commun dit de « Sciences Économiques » avant de se scinder, dès la deuxième année, en Licence d'Économie et en Licence de Gestion proposées, respectivement, par les Départements d'Économie et de Gestion.

Le Département d'Économie

Il offre une (1) Licence unique d'Économie et un (1) Master de recherche avec deux (2) options que sont : Économie du développement et Politique économique et modélisation.

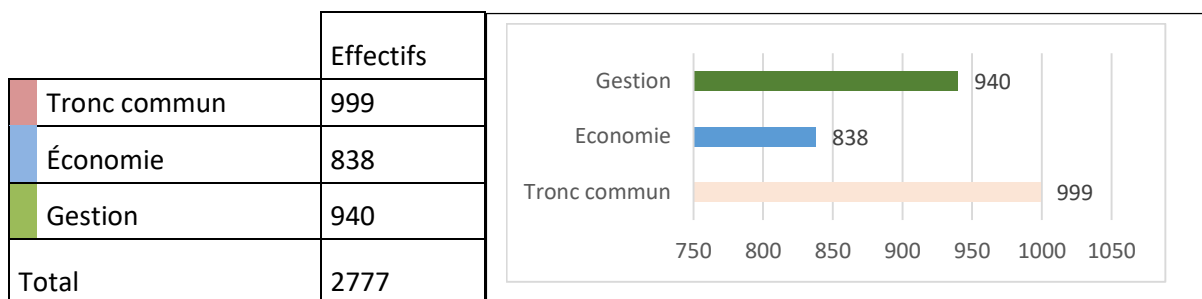
Le Département de Gestion

Il offre une (1) Licence unique de Gestion et un (1) Master de recherche en Sciences de gestion.

L'offre de formation de l'UFR SED intègre, également, cinq (5) Masters professionnels : deux (2) en Économie (Économie de la santé et Administration du développement économique) et trois (3) en Gestion (Comptabilité, audit et contrôle, Étude de marché et décisions marketing et Gestion stratégique des ressources humaines).

L'UFR SED dispose de deux (2) laboratoires, l'un en Économie (Laboratoire d'Analyse et de Modélisation des Politiques Économiques ou LAMPE) et, l'autre, en Gestion (Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises ou LARGE).

Tableau 7 : Répartition des effectifs de l'UFR SED par section



SOURCE 7 : POOL STATISTIQUES UAO, 2019

1.3.3. UFR des Sciences Juridique, Administrative et de Gestion (SJAG)

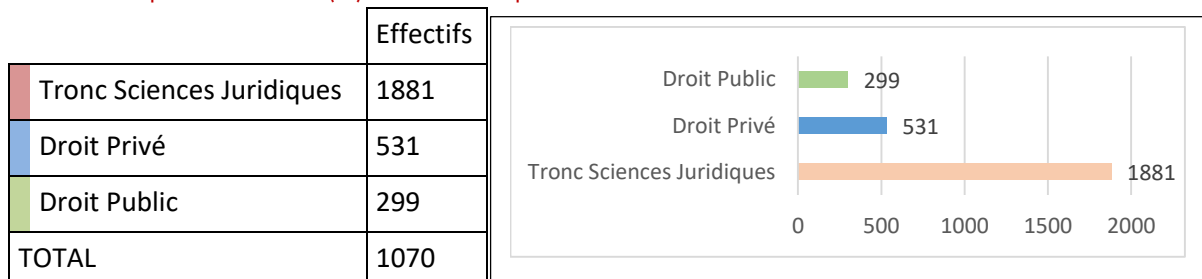
L'UFR SJAG compte trois (3) sections : Droit Public, Droit Privé, Histoire. Ses formations s'inscrivent dans le système LMD. Après un tronc commun en Licence 1 et 2, elle délivre des Licences (Droit Public et Droit Privé) qui forment aux fonctions publiques administratives, aux professions judiciaires, aux fonctions de responsables juridiques en entreprise.

L'UFR SJAG dispose, également, de trois (3) Masters de recherche, respectivement, les Masters de Droit Public Fondamental, de Droit Privé Fondamental et d'Histoire des Institutions et de quatre (4) Masters professionnels : Fiscalité, Droits Fonciers et Politiques Agricoles, Contrats Publics, Droits de l'Homme et Actions humanitaires qui préparent, entre autres, les apprenants aux métiers suivants ; administrateur civil, corps préfectoral, professions judiciaires, juriste des collectivités territoriales.

Les Doctorats en Droit Privé et en Droit Public préparent, pour leur part, aux fonctions d'Enseignant-Chercheur, de Chercheur, de Consultant, etc.

L'UFR SJAG héberge cinq (5) laboratoires : Laboratoire d'Étude de Droit et de Développement en Côte d'Ivoire ou LEDCI), Centre Africain de l'Histoire du Droit, des Institutions et des Idées Politiques ou CAHDIP, Centre de Recherche et d'Étude sur le Droit et les Finances Publiques ou CREDFiP, Laboratoire Juridique du Foncier ou LAJFO, Laboratoire d'Études Politiques Appliquées et Comparées ou LEPAC).

Tableau 8 : Répartition étudiants (es) de l'UFR SJAG par section



SOURCE 8 : POOL STATISTIQUES UAO, 2019

1.3.4. UFR des Sciences Médicales (SM)

L'UFR SM vise à développer, sur huit (8) ans, des formations dans les différents secteurs de la santé. Pour l'heure, son offre de formation se résume à la médecine générale dans laquelle elle forme, à partir de la Licence 2, des médecins compétents par des enseignements aussi bien théoriques que pratiques, des stages, aussi bien au CHU de Bouaké que dans d'autres villes de l'intérieur du pays (stage communautaire). À l'UFR SM, les enseignements s'inscrivent dans le système LMD.

L'UFR SM héberge une Licence Professionnelle d'orthophonie formant des orthophonistes et a mis en place, dans le cadre de la Formation Continue, un Master de Santé Communautaire formant des chargés de projet et de programme en santé communautaire, des coordonnateurs de programme de santé communautaire, des médecins spécialistes en santé communautaire, des infirmiers spécialistes en santé communautaire, etc.

L'UFR est constituée des cinq (5) sections suivantes : Mère-enfant, Sciences fondamentales et bioclinique, Santé publique et disciplines connexes, Médecine et Spécialités, Chirurgie et spécialités.

L'UAO reçoit les étudiants inscrits en médecine à partir de la Licence 2, après un tronc commun en Licence 1 à l'Université Nangui Abrogoua. Contrairement aux autres UFR où les étudiants sont inscrits dans des Départements, ceux de l'UFR SM suivent leur formation dans l'ensemble des sections jusqu'au niveau doctorat.

L'UFR SM héberge cinq (5) laboratoires : Groupe d'Etude sur les Traumatismes ou GETRAUMA, Laboratoire de Recherche Bio-Clinique ou LRBC, Laboratoire de Recherche en Santé Communautaire ou LRSC, Laboratoire de Recherche en Santé et Développement Durable ou LRSD, Laboratoire de Morphologie et Organogènes ou LMO).

II. LES CENTRES, INSTITUT ET ÉCOLE

L'UAO a deux (2) Centres, un (1) Institut et une (1) École :

- Le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV) ;
- Le Centre de Recherche pour le Développement (CRD) ;
- L'Institut Multipolaire d'Étude, de Recherche et de Formation en Indicamétrie (IMERFI) ;
- Le Centre de Formation Continue (CFC) ;

2.1. Le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV)

Le CEMV de l'UAO a quatre vocations :

- la recherche,
- la formation,
- la prévention et la valorisation de la recherche ;
- la prestation de services.

Le CEMV mène des recherches en entomologie dont les résultats font l'objet de valorisation et sont mobilisés dans la prévention de certaines maladies. Pour ce faire, il a en son sein huit (8) unités de recherches : anophèles et paludisme ; glossines et trypanosomiasés ; mollusques et schistosomes ; aedes et fièvres hémorragiques ; simulie et onchocercose ; insectes aquatique et ulcère de Burili.

Dans son volet « Formation », le CEMV forme des entomologistes de nationalités diverses (Master 1 et 2) pour lutter contre les maladies à transmission vectorielle : paludisme, onchocercose, trypanosomiase, fièvre jaune, ulcère de Burili, etc.

En termes de prestations de services, le CEMV dispose d'un laboratoire d'analyses de biologie médicale.

Le CEMV héberge cinq (5) laboratoires : Laboratoire Arboviroses (LA), Laboratoire Onchocercose (LO), Laboratoire Schistosomiase (LS), Laboratoire d'Ulcère de Burili (LUB), Laboratoire Biologie Moléculaire (LBM), Unité de recherche One Health (UROH).

2.2. Le Centre de Recherche pour le Développement (CRD)

Le CRD de l'UAO est un cadre pluridisciplinaire, pôle d'échanges et de pratiques de la recherche scientifique dans lequel les théories scientifiques enseignées en amphithéâtre sont jaugées au contact des réalités économiques, sociales, juridiques, culturelles, historiques et géographiques de la Côte d'Ivoire. Le CRD a été créé pour :

- promouvoir la recherche et le développement ;
- dispenser des formations aux chercheurs et étudiants-chercheurs ;
- développer une expertise des divers domaines de la vie socio-économique, en particulier, celui du développement.

Pour mener à bien ses missions, le CRD dispose de huit (8) laboratoires : Laboratoire de Population et Développement (LaPoDev), Laboratoire de Décentralisation et Développement Local (LDDL), Laboratoire de Santé, Nutrition et Hygiène (LSNH), Laboratoire d'Agro-économie et de Développement Rural (LADR), Laboratoire d'Analyse, de Modélisation et de Prospective Économique (LAMPE), Laboratoire d'Environnement et de Développement Durable (LEDR), Laboratoire de Recherche et d'Études Politiques (LAREP), Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises (LARGE).

2.3. L'Institut Multipolaire d'Étude, de Recherche et de Formation en Indicamétrie (IMERFI)

L'IMERFI mène des recherches en indicamétrie, la science qui étudie les indicateurs objectifs et subjectifs en vue de mesurer leurs impacts sur l'homme et son environnement. Les objectifs de l'IMERFI qui sont aussi ceux à l'origine de l'émergence de l'indicamétrie sont les suivants :

- valoriser les savoir-faire endogènes pour bâtir un développement multicapacitaire ;
- quantifier les capacités énergétiques de tout être humain ou non humain (minéral, végétal, animal, etc.) ;
- construire des instruments opératoires en vue de résoudre les problèmes de développement ;
- faire de l'homme un agent de développement de type nouveau créateur d'entreprise multi-capacitaire.

L'IMERFI est structuré en trois (3) pôles de recherche :

- Indica médecine,
- Indicamétrie bancaire,
- Développement capacitaire.

Le dynamisme de ses pôles de recherche a permis à l'IMERFI de mettre au point divers instruments de mesure des indicateurs de développement.

2.4. Le Centre de Formation Continue (CFC)

Le CFC de l'UAO a statut d'école. Sa principale mission est de proposer des formations à des publics de travailleurs. Pour mener à bien sa mission, le CFC s'est doté de deux instruments :

- L'UFIB (Unité de Formation Intensive de Bouaké) est une université de vacances, dédiée à un public d'instituteurs et de professeurs de collèges, dont les programmations se font au rythme des congés et vacances scolaires. Pour l'heure, elle couvre les champs disciplinaires suivants : les Lettres modernes, l'Anglais, l'Histoire, la Géographie, les Sciences de l'éducation, l'Agroforesterie, Santé communautaire.

- La FIP (Formation Individuelle Permanente), elle, s'adresse à un public de travailleurs, de bacheliers non orientés et d'étudiants en rupture de cycle. Ses champs disciplinaires sont ceux couverts par les offres de formations des UFR de l'UAO, à l'exception de l'UFR des Sciences Médicales.

CHAPITRE IV : RESSOURCES ET SERVICES

I. RESSOURCES PHYSIQUES

L'UAO s'étend sur une superficie de quatre-vingt-dix-huit (98) hectares essentiellement répartis entre le campus 1 (40 ha) et le campus 2 (58 ha). Le campus 1 abrite l'administration centrale de l'Université, les UFR SED, SJAG et SM, des bâtiments de cours ainsi qu'une résidence universitaire. Il s'agit, pour l'essentiel :

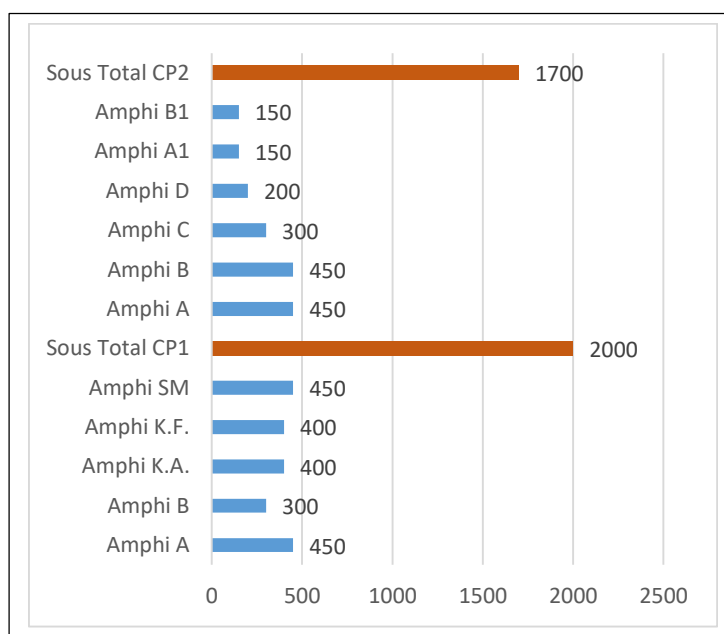
- de la Présidence ;
- des Vice-Présidences ;
- du Service Central de la Scolarité ;
- de la DAFMG ;
- de la DCGG ;
- du Secrétariat Général ;
- de la DRH ;
- de l'UFR SED ;
- de l'UFR SJAG ;
- de l'UFR SM ;
- de la B.U.

Le campus 2, situé à 2 km du campus 1, abrite l'UFR CMS, le CFC, la Chaire Unesco de Bioéthique, une résidence universitaire et des résidences d'enseignants.

Les tableaux ci-dessous donnent le nombre de salles d'enseignement.

Tableau 9 : Répartition du nombre de places par amphi

Campus 1	Nombre de places
Amphi A	450
Amphi B	300
Amphi K.A.	400
Amphi K.F.	400
Amphi SM	450
Sous Total CP1	2000
Amphi A	450
Amphi B	450
Amphi C	300
Amphi D	200
Amphi A1	150
Amphi B1	150
Sous total CP2	1700
Total général	3700



SOURCE 9 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

Tableau 10 : Répartition des laboratoires, salles multimédia, TD et TP par UFR

	Labo / Multimédia	TD / TP	Nombre total de salles
CMS	07	31	38
SED	03	15	18
SJAG			
SM			
TOTAL	10	46	56

SOURCE 10 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

À l'UAO, les salles de cours font aussi office de salles de TD.

Par ailleurs, 5 hectares sont affectés à la ferme universitaire, qui contribue pour l'heure à la captation de quelques ressources additionnelles. Mais est appelée à être à moyen terme un lieu de stage, de formation, de recherche, d'exploitation et de production après la création programmée très prochainement du département des sciences et techniques.

II. RESSOURCES FINANCIÈRES

Les ressources financières de l'Université Alassane Ouattara, évaluées en 2019, sont arrêtées à la somme de **quatorze milliards cent soixante-cinq millions quatre cents quatre-vingts treize mille cent soixante-quatre FCFA (14 165 493 164 F CFA)**, ainsi réparties :

Tableau 11 : Répartition des ressources financières

Description de la ressource	Valeur en F CFA
Ressources propres (Droits d'inscription, Revenus de la ferme)	670 000 000
Émission sur gestion antérieure	300 000 000
Subvention pour dépenses d'exploitation hors solde	2 971 445 000
Total Ressources de Fonctionnement Hors Solde	3 941 445 000
Subvention pour frais de personnel	10 084 048 164
Total Ressources de Fonctionnement	14 025 493 164
Réserves issues des gestions antérieures	0
Subventions pour dépenses en capital hors projet	40 000 000
Subvention d'équipement/ financement intérieur (PIP)	100 000 000
Total Ressources d'Investissement	140 000 000
Total Ressources Hors Solde	4 081 445 000
Total Ressources Fonctionnement + Investissement	14 165 493 164

SOURCE 11 : DAFMG UAO, BUDGET 2019

III. RESSOURCES MATERIELLES

Tableau 12 : Liste des ressources matérielles

	Désignation	Nombre
Matériel de bureau	Appareils téléphones	148
	Splits	330
	Extincteurs	36
	Risographes	14
	Téléviseurs	13
	Photocopieuses	18
Matériel pédagogique	Appareils de projection	22
	Appareils photo numérique	2
	Amplificateurs	6
	Vidéoprojecteurs	45
	Portes électroniques	9
	Ventilateurs	2
	Tables en bois étudiant (e) 2 places	1175
	Micro	30
	Mixeur amplifié	6
	Studios Radio	4
	Studio Principal A	
	Micro	6
	Ordinateurs	4
	Casques	7
	Cameras	3
	Studio Annexe B	
	Micro	3
	Ordinateurs	3
	Casques	4
	Studio Annexe C	
	Micro	3
	Ordinateur	1
	Casques	4
	Studio Annexe D	
	Micro	3
	Ordinateur	1
Casques	4	
Matériel informatique	Onduleurs	258
	Ordinateurs	242
	Imprimantes	88
	Clé Wifi	90
	Scanners	3
	Bassin d'accouchement	1
	Stimulateurs gynécologiques	2

Matériel médical didactique	Stimulateurs d'accouchement	2
	Mannequin de soins et de réanimation	1
	Tête d'intubation	1
	Simulateur de cathéter veineux central	1
	Figure de démonstration levée correcte	1
	Soin simulation d'injection	1
	Bras pour sutures chirurgicales	1
	Fessier d'injection intramusculaire (IM)	1
Matériel roulant	Minibus	2
	Motocyclettes	25
	Véhicules	29
	Bus	2
	Tricycles	4

SOURCE 12 : POOL STATISTIQUES DE L'UAO, 2019

IV. RESSOURCES INFORMATIONNELLES

L'UAO dispose de différents types de ressources informationnelles :

- la BU, en plus de ses ressources propres, est abonnée à des revues internationales et à des bases de données en ligne ;
- un (01) centre de documentation spécialisé en Droit.

Tableau 13 : Répartition des ressources informationnelles par structure

UFR	Revue	Revue en ligne et ressources électroniques	Mémoires et thèses
CMS	12	OUI	OUI
SED	01	OUI	OUI
SJAG	01	OUI	OUI
SM	00	00	OUI
BIBLIOTHÈQUE UNIVERSITAIRE			
Domaines		Nombre d'Ouvrages	
Droit		2 782	
Lettres et Sciences Humaines		4 921	
Médecine		554	
Sciences Économiques		2 270	
Usuels		134	
Thèses		848	
Nombre total d'ouvrages		11 509	

SOURCE 13 : POOL STATISTIQUE DE L'UAO, 2019

CHAPITRE V : PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

Pour faire face aux nouveaux défis de l'enseignement supérieur marqués par la compétitivité, l'Université Alassane Ouattara s'est doté, lors du Conseil d'Université du 30 janvier 2015, d'un Plan d'Orientation Stratégique (POS) pour l'exercice 2016-2020. Suite à l'auto-évaluation institutionnelle conduite avec l'appui financier du projet AMRUGE-CI (C2D) et technique de l'AUF en mai 2016, et après avoir conduit des actions correctives, l'UAO a révisé avec l'appui technique et financier du projet AMRUGE-CI (C2D) son POS lors du Conseil d'Université du 10 janvier 2019.

Ce plan stratégique s'articule autour de cinq (5) points :

- vision, valeurs et missions ;
- présentation de l'UAO ;
- analyse de la situation ;
- définition des options stratégiques ;
- mise en œuvre du plan stratégique.

Le tableau ci-dessous présente les axes stratégiques du POS, leurs stratégies respectives ainsi que les indicateurs y afférant.

Tableau 14 : Objectifs, stratégies et indicateurs du plan stratégique

N°	OBJECTIFS	STRATÉGIES	INDICATEURS
1	Améliorer la gouvernance administrative, académique et financière	Mise en place des outils et méthodes modernes de gestion	Existence d'un environnement numérique de travail et d'un système de collecte et de traitement des données
		Optimisation de la gestion financière	Pourcentage des ressources générées par l'UAO dans son budget global
		Adoption de la démarche qualité	Mise en œuvre d'une politique d'assurance qualité interne
		Restructuration des composantes de l'UAO	Existence de nouvelles UFR et cellules Efficience dans la prestation de service
		Amélioration de la politique de communication	Existence d'une politique de communication efficace
		Renforcement et redynamisation de la coopération et des partenariats	Le nombre de projets signés et mis en œuvre avec les partenaires
2	Améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par une formation	Amélioration du taux de réussite des étudiants	Le taux de réussite des étudiants
		Renforcement des partenariats avec le monde professionnel	Le nombre de partenariats signés
		Renforcement de la culture entrepreneuriale	Volume horaire consacré à l'entrepreneuriat

N°	OBJECTIFS	STRATÉGIES	INDICATEURS
	pertinente et de qualité	Accompagnement des étudiants dans la création de micros entreprises	-Le nombre de micros-entreprises créées
		Insertion et suivi des diplômés sortants	Le pourcentage d'insertion des diplômés
3	Organiser une recherche scientifique et d'innovation au service du développement	Révision des documents de la politique de la recherche de l'UAO	- Existence du document de la politique de recherche, actualisé
		Redynamisation de la recherche à l'UAO	Le nombre d'enseignants-chercheurs dont les capacités ont été renforcées
		Renforcement de la coopération en matière de recherche	Le nombre de projets de recherche pluridisciplinaires Le nombre de projets de recherche mis en œuvre avec les partenaires
		Amélioration de la diffusion et de la valorisation des résultats de la recherche (rayonnement scientifique)	Existence d'un écosystème de valorisation de la recherche Le nombre de publications scientifiques indexées
		Accroissement de la performance scientifique des centres de recherche et de leurs acteurs	Nombre de revues scientifiques créées et fonctionnelles Le nombre de projets de recherche pluridisciplinaires
		Dynamisation des activités des écoles doctorales	La fonctionnalité de l'École doctorale
4	Améliorer les conditions de vie des acteurs de la communauté universitaire	Amélioration des conditions sociales	-Taux de satisfaction des acteurs
		Organisation des manifestations culturelles et sportives	-Le nombre d'activités socio-culturelles -Nombre de matériels sportifs et culturels acquis
		Renforcement de la discipline	-Le nombre d'acteurs formés à la déontologie et au respect des règles
		Mise en place d'un dispositif de sécurité et de protection des acteurs de l'espace universitaire	-Taux de satisfaction des usagers
5	Promouvoir le service à la communauté	Sensibilisation des acteurs à l'action citoyenne	Nombre d'acteurs sensibilisés à l'action citoyenne
		Mise en œuvre d'actions citoyennes	Nombre d'actions citoyennes entreprises

La Direction du Contrôle de Gestion et de la Gouvernance (DCGG) appuyée par l'équipe institutionnelle contrat de performance et la Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ-UAO) sont chargés du suivi-évaluation du Plan d'Orientation Stratégique. Leurs tâches consisteront à suivre et à évaluer la mise en œuvre des activités du POS par et dans les différentes entités de l'UAO.

CHAPITRE VI : PROBLÈMES DE L'UAO

En dépit de la volonté affichée des premiers responsables de l'UAO de faire de cette institution une université de référence de l'espace CAMES, elle reste confrontée à certaines difficultés qui entravent sa marche. Le dynamisme et la motivation de son jeune personnel, ajoutés à son mode de gouvernance participative, n'empêchent malheureusement pas l'UAO de subir les inconvénients de ses difficultés dont les principales sont :

- l'insuffisance des infrastructures matérielles et immatérielles ;
- l'absence d'un schéma directeur informatique ;
- la non-existence de certains services administratifs et de formation ;
- la faible diversification de l'offre de formation ;
- le faible taux d'insertion des diplômés ;
- l'insuffisance du matériel informatique et des ressources numériques ;
- un environnement socio-culturel et sportif non fonctionnel ;
- la non-efficacité de la politique de recherche.

DEUXIÈME PARTIE :
PRÉSENTATION DU
CONTRAT DE
PERFORMANCE DE
L'UNIVERSITÉ
ALASSANE OUATTARA

CHAPITRE VII : LES OBJECTIFS ÉCARTÉS DU CONTRAT DE PERFORMANCE

En s'alignant sur les axes stratégiques du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), l'UAO a élaboré son POS dont les axes stratégiques, au nombre de quatre (4), tournent autour des domaines suivants : La gouvernance universitaire, La formation, la recherche scientifique et la vie universitaire. Ainsi chacun des axes stratégiques de l'UAO est en relation de cohérence avec les axes stratégiques du MESRS.

Mais dans le cadre du contrat de performance, pour rester tout aussi conforme aux objectifs stratégiques du PADES, à savoir, « améliorer la gestion de l'enseignement supérieur » et « améliorer la qualité et l'adéquation au marché de l'emploi des programmes des établissements publics d'enseignement supérieur », l'UAO a décidé d'écarter son quatrième axe stratégique visant à « améliorer les conditions de vie des acteurs de la communauté universitaire ».

Composé de six (6) stratégies principales, cet axe a trait à la vie universitaire, non pas celle essentiellement des étudiants dont le Centre Régional des Œuvres Universitaires (CROU) se charge, mais celle du personnel administratif et technique et des enseignants-chercheurs. Il s'agit dans cet axe de mener des actions visant à faciliter leur insertion dans la communauté universitaire et à développer l'entraide.

Pour les axes stratégiques retenus, certaines actions prévues dans le POS ont aussi été écartées pour deux raisons différentes, mais complémentaires :

- Le niveau de performance déjà atteint par l'UAO ;
- Le rang de priorité de ces actions par rapport aux potentielles ressources à mobiliser dans le cadre du CDP sur financement du projet PADES.

CHAPITRE VIII : LES OBJECTIFS CHOISIS POUR LE CONTRAT DE PERFORMANCE

Dans le cadre de son Contrat de Performance, l'UAO présente trois axes stratégiques sur les quatre que compte son POS. Il s'agit des axes suivants :

- améliorer la gouvernance administrative, académique et financière ;
- améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité;
- organiser une recherche scientifique et d'innovation au service du développement.

À chacun des trois axes stratégiques est associé un ensemble d'objectifs spécifiques ou stratégies auxquels sont rattachées des actions, lesquelles se déclinent en plusieurs activités mesurables à travers des indicateurs précis.

Les différentes actions, voire leurs activités ont des échéances de réalisation. Les différentes entités de l'UAO, en fonction de leurs attributions et missions seront chargées, chacune à son niveau, d'assurer la responsabilité de la mise en œuvre des actions. Dans la mesure où ces entités de l'UAO disposent chacune d'une cellule de Contrat de Performance, la responsabilité de la conduite des actions revient en premier à cette cellule. En fonction de la nature et de la portée de l'action concernée, les cellules Contrat de Performance et d'autres entités sœurs pourront être sollicitées dans la conduite de l'action ou de certaines activités. La cellule responsable d'une action est chargée de veiller au respect des différents chronogrammes sous la coordination de l'équipe institutionnelle du CDP de l'UAO.

Il va s'en dire que les **principaux bénéficiaires** des actions consignées dans le CDP sont les différentes composantes de l'UAO, à savoir, les étudiants (es), le PAT et les enseignants-chercheurs, sans oublier l'ensemble de la population de la ville de Bouaké, de la région du Gbêkê qui bénéficieront du rayonnement et du dynamisme de l'UAO.

I. AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE

1.1. Situation actuelle de la gouvernance

La démarche adoptée ici est une étude diagnostique consistant à faire l'état des lieux aux fins de ressortir les forces et surtout les faiblesses qui justifient la nécessité, pour l'UAO, de proposer des actions à mener dans le cadre du CDP pour pallier aux difficultés identifiées et permettre à l'institution de réaliser avec efficacité ses missions administratives, sociétales, pédagogiques et de recherche.

Une froide analyse de la situation de la gouvernance révèle que l'UAO est confrontée à une insuffisance de ses infrastructures et de son matériel informatique. Les offres restent limitées à quelques domaines, avec une absence remarquée des parcours de formation dans le domaine des « Sciences et Technologies », l'un des 8 domaines de formation du REESAO (Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest). Dans ce secteur de la formation, l'efficacité interne est à améliorer. Malgré l'existence d'une cellule interne d'Assurance qualité, la culture qualité est à enraciner dans les pratiques. Le budget de l'université reste fortement dépendant des ressources allouées par l'État. Le climat social fortement perturbé par les grèves et autres remous impactent négativement la normalisation du calendrier académique.

1.2. Facteurs de la situation

Plusieurs facteurs expliquent les difficultés auxquelles l'UAO est confrontée. Après avoir subi de front les effets de la crise socio-politique, l'UAO a certes vu certains de ses locaux réhabilités et d'autres reconstruits, mais ces efforts de l'État ivoirien n'ont pu combler totalement les besoins en ressources numériques. Au point où, à ce jour, l'Université ne dispose pas d'un environnement numérique de travail. Cette situation retarde ou rend difficile l'exécution de certaines tâches administratives et financières. La lourdeur administrative pourrait aussi s'expliquer à la fois par la forte concentration de nombreux services au sein d'une seule UFR et par la méconnaissance ou la non-application des procédures consignées dans le manuel de procédures de l'UAO. Il faut aussi reconnaître que ce manuel de procédures n'est pas suffisamment connu et diffusé et la culture qualité intégrée dans les pratiques administratives. L'UFR CMS par exemple regroupe à elle seule neuf (9) départements pour environ douze mille (12 000) étudiants. Certains services spécialisés n'existent pas à l'UAO pour répondre adéquatement aux besoins des usagers et des acteurs. La gestion de l'information demeure une faiblesse de l'UAO. Le service communication nouvellement créé n'est pas encore outillé et ne dispose pas de plan de communication. Le budget de l'UAO presque entièrement alloué par l'État ne permet pas de faire face à toutes ces actions de remédiation. Peu d'actions avec des partenaires financiers sont entreprises parce que la culture de la captation et de mobilisation de ressources propre n'est pas maîtrisée par les principaux acteurs. Les timides actions de gestion des conflits et de pacification de l'espace universitaire ne sont pas accompagnées et formalisées.

1.3. Stratégies pour l'amélioration de la gouvernance universitaire

Suite à l'autoévaluation institutionnelle qui a permis d'actualiser le POS de l'UAO, un ensemble de sept (7) stratégies a été identifié en vue d'améliorer la gouvernance administrative, académique et financière.

1.3.1. Mise en place des outils et méthodes modernes de gestion

Aucune institution de formation et de recherche ne peut aujourd'hui fonctionner de manière efficace si elle n'intègre pas les outils informatiques et numériques à son mode de gestion. C'est ce qui justifie la stratégie relative à la mise en place d'outils et méthodes de gestion. Cette stratégie implique l'acquisition de matériels informatique et la mise en place d'un système d'information intégré.

1.3.2. Adoption de la démarche qualité

La démarche qualité est un outil dont les Universités ne sauraient se passer si elles veulent réussir l'implémentation du LMD. Bien qu'engagée dans cette voie par la création de sa Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ), l'UAO peine encore à faire de la culture qualité une réalité dans le fonctionnement de son administration centrale et de ses entités. Mettre en place une politique qualité reviendra alors à informer et sensibiliser les acteurs à la démarche qualité et surtout à former et à renforcer les capacités de la CIAQ et de différents acteurs clés.

1.3.3. Restructuration des composantes de l'UAO

La lourdeur administrative constatée ainsi que l'inexistence de certains parcours de de formation notamment scientifiques et certains services impactent négativement sur le rendement de l'UAO. Pour y répondre, la solution est de décongestionner les structures comme l'UFR CMS et de créer de nouveaux services dont les missions et activités pourraient satisfaire certaines demandes du personnel et des usagers.

1.3.4. Amélioration de la politique de communication

La communication interne et externe contribue au dynamisme d'une organisation et participe de sa visibilité et de son rayonnement extérieur. Si le système de communication de l'UAO existe bien mais est encore timide, il importe de le redynamiser par des activités de révision des

plaquettes, des renforcements de capacité et l'élaboration de livrets d'étudiants. Le site internet de l'UAO devra par conséquent être le véritable vecteur de cette communication tant interne, qu'externe.

1.3.5. Renforcement et redynamisation de la coopération et des partenariats

Une Université comme l'UAO a nécessairement besoin de diversifier et d'intensifier ses relations avec son environnement proche et lointain. Cette stratégie lui permet non seulement d'assurer la mobilité de ses acteurs pour renforcer leur capacité, de partager ses expériences avec les autres universités, mais aussi d'accroître ses possibilités de financement par les entreprises privées. C'est pourquoi d'autres institutions d'enseignement supérieur du sud et du nord ainsi que des entreprises du secteur privé doivent être identifiées avec lesquelles des coopérations dynamiques doivent être signées.

1.3.6. Amélioration des ressources

Les ressources propres ne représentent environ que 5% du budget global de l'UAO. Or, sur le budget total alloué par l'Etat, les ressources affectées au fonctionnement constituent près de 90%. Autant dire que si elle ne mobilise pas une bonne partie de son budget, l'UAO ne pourra pas répondre à bien de pans de ses missions. Pour ce faire, une stratégie de mobilisation de ressources propres doit être mise sur pied ; elle consistera à engager une campagne de coopération citoyenne, à développer davantage la formation continue, une collaboration plus renforcée et diversifiée avec le monde professionnel et une transformation de la ferme universitaire.

1.3.7. Instauration d'un cadre de dialogue permanent

Les universités ivoiriennes sont en proie à des conflits multiples et multiformes depuis quelques décennies. Toute chose qui perturbe le bon fonctionnement de ces institutions. Dans un tel contexte, l'UAO a besoin d'un environnement apaisé pour accomplir ses missions et atteindre ses objectifs. D'où la nécessité d'instaurer un cadre de dialogue permanent afin d'anticiper l'avènement des crises entre les différents acteurs, de normaliser les calendriers académiques, mais aussi d'aider la gouvernance à gérer les conflits lorsqu'ils surviennent.

1.4. Indicateurs de suivi de l'amélioration de la gouvernance universitaire

Tableau 15 : Amélioration de la gouvernance universitaire : Indicateurs de suivi

Indicateurs	Unité de Mesure	Valeur Initiale 2019	Cible 2020	Cible 2021	Cible 2022	Cible 2023	Cible 2024
Taux de satisfaction des usagers sur l'environnement numérique de travail	%	30	50	60	70	80	90
Pourcentage des ressources générées par l'institution dans son budget de fonctionnement hors solde	%	16	18	22	25	27	30
Mise en œuvre d'une politique d'assurance qualité interne	nombre	0	1	1	1	1	1
De nouveaux services opérationnels et fonctionnels	nombre	0	3	1	2	1	1
Visibilité accrue de l'université dans la communauté	%	30	50	60	70	80	90
Nombre de conventions signées et mises en œuvre avec les partenaires	nombre	15	25	40	65	75	90
Normalisation du calendrier universitaire	Nombre de mois	12/9	11/9	10/9	9/9	9/9	9/9

1.5. Stratégies, actions, activités, résultats attendus et indicateurs de performances par activités

Tableau 16 : Plan d'actions détaillé de l'axe stratégique 1 : Améliorer la gouvernance administrative, académique et financière

STRATÉGIES	ACTIONS	ACTIVITÉS	RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE PERFORMANCE
S1 Mise en place des outils et méthodes modernes de gestion	A1 Acquérir des matériels informatiques et des logiciels pour l'UAO	Acquérir des matériels informatiques et des logiciels	L'UAO est équipée en matériels informatiques et en logiciels	Disponibilité des données statistiques
	A2 Mettre en place un système d'information intégré à l'UAO	Mettre en place un système d'information intégré à l'UAO. Disposer d'un serveur de Sauvegarde des données à l'extérieur de l'UAO	Un système d'information intégré est implémenté à l'UAO	Disponibilité des outils de gestion et suivi des parcours de formation des étudiants
S2 Adoption de la démarche qualité	A3 Renforcer les compétences des services en charge de la qualité	Organiser des ateliers de renforcement de capacité à l'attention de la cellule interne qualité et du service du suivi évaluation	Les compétences des services de qualité sont renforcées	Fonctionnalité des structures internes d'assurance qualité
	A4 Poursuivre les sessions de sensibilisation à la démarche qualité	Organiser des sessions de sensibilisation des acteurs à la démarche qualité	Les acteurs sont sensibilisés à la démarche qualité	Les acteurs de la démarches qualité plus performants dans l'exécution de leurs missions
	A5 Organiser périodiquement des auto-évaluations institutionnelles en vue d'une évaluation externe	Organiser des campagnes de sensibilisation des acteurs. Organiser des ateliers de formation des acteurs	Des auto-évaluations institutionnelles sont organisées périodiquement en vue d'une évaluation externe	
	A6 Réaliser une évaluation externe par des agences d'accréditation	Réaliser une évaluation externe	Une évaluation externe par des agences d'accréditation est réalisée	
	A7 Réviser le manuel de procédures pour la réalisation des différentes tâches	Évaluer l'impact du manuel. Réviser le manuel de procédures. Diffuser le manuel révisé	Le manuel de procédures est révisé	La mise en œuvre du manuel de procédures actualisé
	A8 Diffuser les manuels de procédures	Diffuser les manuels de procédures dans les différents services	Les manuels de procédures sont diffusés dans les différents services	Appropriation par les différents acteurs des nouvelles procédures
	A9 Organiser les sessions de sensibilisation et de formation des acteurs à l'appropriation des nouvelles procédures	Organiser des campagnes de sensibilisation des acteurs. Organiser des ateliers de formation des acteurs	Les acteurs sont sensibilisés et formés à l'adoption des nouvelles procédures	

S3 Restructuration des composantes de l'UAO	A10 Créer un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO avec 3 cellules (cellule de Formation à l'Information Scientifique et Technique (CFIST) ; Cellule de Formation en Ingénierie Pédagogique et Cellule de Formation en Assurance Qualité	Créer un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO. Créer une cellule de Formation à l'Information Scientifique et Technique (CFIST) Créer une Cellule de Formation en Ingénierie Pédagogique. Créer une Cellule de Formation en Assurance Qualité	Un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO composé de trois (3) cellules est créé	Le nombre de personnes formées par les cellules.
	A11 Subdiviser l'UFR CMS en deux UFR pour le domaine des Lettres, Langues et Arts et une autre pour les Sciences de l'Homme et de la Société	Subdiviser l'UFR CMS en deux UFR pour le domaine des Lettres, Langues et Arts et une autre pour les Sciences de l'Homme et de la Société	L'UFR CMS est subdivisée en deux UFR	Taux de satisfaction des usagers
	A12 Créer de nouvelles offres de formation	Ouvrir de nouvelles UFR et de nouveaux départements	De nouvelles UFR et de nouveaux Départements sont créés	Le nombre d'UFR et de Départements créés
	A13 Créer un Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT)	Créer un Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT)	Un Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT) est créé	Le nombre de personnes formées
	A14 Créer une UFR de Biosciences	Créer une UFR de Biosciences	Une UFR de Biosciences est créée	Le nombre de nouveaux bacheliers scientifiques accueillis
	A15 Créer un Département de Sciences politiques à l'UFR SJAG	Créer un département de Sciences politiques à l'UFR SJAG	Un Département de Sciences politiques est créé à l'UFR SJAG	
	A16 Créer un département de Sciences de l'Éducation à l'UFR CMS	Créer un Département de Sciences de l'Éducation à l'UFR CMS	Un Département de Sciences de l'Éducation est créé à l'UFR CMS	
	A17 Créer un Département de Mathématique Informatique Physique Chimie Biologie	Créer un Département de Mathématique Informatique Physique Chimie Biologie	Un Département de Mathématique Informatique Physique Chimie Biologie, est créé	
	A18 Créer un Centre de Ressources Informatiques (CRI)	Créer un Centre de Ressources Informatiques (CRI)	Un Centre de Ressources Informatiques (CRI) est créé à l'UAO	
S4 Amélioration de la politique de communication	A19 Redynamiser du plan de communication	Réviser le plan de communication existant. Vulgariser le plan de communication Améliorer les stratégies de communication	Le plan de communication est redynamisé	Un système d'information et de gestion fonctionnel

	<p>A20 Restaurer et sécuriser le site web de l'UAO</p>	<p>Créer un espace numérique de travail (ENT) Sensibiliser à l'utilisation de l'espace numérique Mettre à jour le "mailing list" du personnel de l'UAO Mettre à jour le "mailing list" des étudiants Créer des codes d'accès pour la communauté universitaire</p>	<p>Le site Web est restauré et sécurisé pour rendre l'UAO plus visible</p>	
	<p>A21 Consolider le rôle de l'Université dans la société</p>	<p>Accroître l'implication de la société civile dans les activités de l'université. Organiser des journées portes ouvertes sur les filières de formation à l'université Organiser des campagnes d'informations dans les écoles S'impliquer dans les journées carrières des écoles Informar la population par voie de média Organiser des actions citoyennes. Vulgarisation des résultats de la recherche</p>	<p>Le rôle de l'université est renforcé dans la société pour la rendre plus proche des populations</p>	<p>Une visibilité accrue de l'Université dans la société</p>
<p>S5 Renforcement et redynamisation de la coopération et les partenariats</p>	<p>A22 Renforcer la coopération avec les universités africaines et internationales hors Afrique</p>	<p>Identifier les Universités Effectuer des visites de prospection Organiser une séance de travail avec les partenaires Signer des conventions</p>	<p>La coopération et les partenariats de l'Université sont renforcés et redynamisés</p>	<p>Nombre de conventions signées et mises en œuvre avec les Universités</p>
	<p>A23 Renforcer les partenariats avec les entreprises privées et publiques</p>	<p>Identifier les entreprises Effectuer des visites de prospection Organiser une séance de travail avec les partenaires Signer des conventions</p>	<p>Des entreprises sont identifiées, visitées et des conventions signées</p>	<p>Le nombre de conventions signées et mises en œuvre avec les entreprises</p>
<p>S6 Amélioration des ressources propres</p>	<p>A24 Lancer le projet "Fund Raising"</p>	<p>Mettre en place le comité de pilotage. Lancer les activités Organiser des visites et des séances de travail Organiser des cérémonies de collectes de fonds</p>	<p>Le comité de pilotage est mis en place Les visites sont organisées. Les fonds sont collectés.</p>	<p>Accroissement des ressources propres générées par l'UAO dans son budget global</p>
	<p>A25 Transformer la ferme en ferme agropastorale universitaire</p>	<p>Diversifier l'offre de la ferme (production animale et végétale). Ouverture de stage école</p>	<p>Les activités de la ferme sont diversifiées La ferme s'ouvre sur la formation</p>	

	<p>A26 Diversifier les offres de formation du CFC</p>	<p>Identifier les besoins d'offre de formation Créer de nouvelles offres de formation.</p>	<p>De nouvelles offres de formation sont identifiées De nouvelles offres de formation sont créées</p>	
	<p>A27 Opérationnaliser les laboratoires de biologie et d'anatomie pathologique de l'UFR SM</p>	<p>Doter les laboratoires de l'UFR SM en équipements, consommables et réactifs Recruter du personnel de laboratoire</p>	<p>Les laboratoires de l'UFR SM sont fonctionnels</p>	
<p>S7 Instauration d' un cadre de dialogue permanent</p>	<p>A28 Créer un cadre de dialogue permanent</p>	<p>Prendre des textes de création et de fonctionnement du cadre de dialogue permanent Nommer les membres du cadre de dialogue permanent de l'UAO</p>	<p>Le cadre de dialogue permanent est créé et formalisé</p>	<p>Instauration d'un climat apaisé favorable à la réussite des étudiants et à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'UAO</p>
	<p>A29 Renforcer les capacités des membres du cadre de dialogue permanent</p>	<p>Organiser des sessions de formation</p>	<p>Les capacités des membres du cadre de dialogue permanent sont renforcées</p>	
	<p>A30 Sensibiliser les acteurs de l'UAO à la prévention et la gestion des conflits</p>	<p>Organiser des sessions de sensibilisation et des activités socioculturelles et sportives</p>	<p>Les acteurs de l'UAO sont sensibilisés à la prévention et la gestion des conflits</p>	<p>Normalisation du calendrier universitaire</p>
	<p>A31 Renforcer les capacités des syndicats, associations, conseil étudiant, etc., en matière de prévention et de gestion des conflits</p>	<p>Former les syndicats, associations, le conseil étudiant, etc., à la prévention et à la gestion des conflits</p>	<p>Les capacités des syndicats, des associations et du conseil étudiant sont renforcées</p>	

1.6. Budget de l'amélioration de la gouvernance universitaire

Tableau 17 : Budgétisation de l'axe stratégique 1 (en millions de F CFA)

Stratégies	Actions	Coût 2020	Coût 2021	Coût 2022	Coût 2023	Coût 2024	Coût Total
S1 Mise en place des outils et méthodes modernes de gestion	A1 Acquérir des matériels informatiques et des logiciels pour l'UAO	60	50	50	0	0	160
	A2 Mettre en place un système d'information intégré à l'UAO	0	15	15	0	0	30
SOUS TOTAL S1		60	65	65	0	0	190
S2 Adoption de la démarche qualité	A3 Renforcer les compétences des services en charge de la qualité	5	5	5	0	0	15
	A4 Poursuivre les sessions de sensibilisation à la démarche qualité	3	3	3	3	3	15
	A5 Organiser périodiquement des auto-évaluations institutionnelles en vue d'une évaluation externe	0	20	0	0	20	40
	A6 Réaliser une évaluation externe par des agences d'accréditation	10	0	0	0	0	10
	A7 Réviser le manuel de procédures pour la réalisation des différentes tâches	0	2	0	0	0	2
	A8 Diffuser les manuels de procédures	0	4	3	3	0	10
	A9 Organiser les sessions de sensibilisation et de formation des acteurs à l'appropriation des nouvelles procédures	10	0	0	0	0	10
SOUS TOTAL S2		28	34	11	6	23	102
S3 Restructuration des composantes de l'UAO	A10 Créer un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO avec 3 cellules (cellule de Formation à l'Information Scientifique et Technique (CFIST) ; Cellule de Formation en Ingénierie Pédagogique et Cellule de Formation en Assurance Qualité	0	5	5	5	5	20

	A11 Subdiviser l'UFR CMS en deux UFR pour le domaine des Lettres, Langues et Arts et une autre pour les Sciences de l'Homme et de la Société	0	20	10	5	5	40
	A12 Piloter et gérer la cellule CDP	0	15	15	15	15	60
	A13 Créer un Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT)	0	40	10	10	10	70
	A14 Créer une UFR de Biosciences	0	30	10	10	10	60
	A15 Créer un Département de Sciences politiques à l'UFR SJAG	0	10	0	0	0	10
	A16 Créer un Département de Sciences de l'Éducation à l'UFR CMS	0	10	0	0	0	10
	A17 Créer une UFR de Sciences et Techniques	0	30	10	10	10	60
	A18 Créer un Centre de Ressources Informatiques (CRI)	0	5	5	0	0	10
SOUS TOTAL S3		0	165	65	55	55	340
S4 Amélioration de la politique de communication	A19 Redynamiser le plan de communication	5	5	5	0	0	15
	A20 Restaurer et sécuriser le site web de l'UAO	5	5	0	0	0	10
	A21 Consolider le rôle de l'Université dans la société	5	5	0	0	0	10
SOUS TOTAL S4		15	15	5	0	0	35
S5 Renforcement et redynamisation de la coopération et les partenariats	A22 Renforcer la coopération avec les universités africaines et occidentales	4	4	4	0	0	12
	A23 Renforcer les partenariats avec les entreprises privées et publiques	4	4	0	0	0	8
SOUS TOTAL S5		8	8	4	0	0	20
S6	A24 Lancer le projet "Fund Raising"	5	5	0	0	0	10

Amélioration des ressources propres	A25 Transformer la ferme en ferme agropastorale universitaire	8	5	0	0	0	13
	A26 Diversifier les offres de formation du CFC	15	5	0	0	0	20
	A27 Opérationnaliser les laboratoires de biologie et d'anatomie pathologique de l'UFR SM	0	100	10	0	0	110
SOUS TOTAL S6		28	115	10	0	0	153
S7 Instauration d'un cadre de dialogue permanent	A28 Création du cadre de dialogue permanent	0	0	0	0	0	0
	A29 Renforcement des capacités des membres du Cadre de Dialogue Permanent	1	1	1	0	0	3
	A30 Sensibiliser les acteurs de l'UAO à la prévention et la gestion des conflits	2	1	1	1	0	5
	A31 Renforcer les capacités des syndicats, associations, Conseil étudiants, etc., en matière de prévention et de gestion des conflits	1	1	0	0	0	2
SOUS TOTAL S7		4	3	2	1	0	10
TOTAL AS1		143	405	162	62	78	850

II. AMÉLIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS PAR UNE FORMATION PERTINENTE ET DE QUALITÉ

2.1. Situation actuelle de la formation

Malgré les efforts engagés pour assurer une formation de qualité à savoir : l'adoption du système LMD ; un enseignement en permanence actualisé ; l'introduction des parcours de formation à vocation internationale ; le renforcement des missions du centre de formation continue, l'UAO demeure confrontée à de nombreux problèmes au niveau de la formation. Ces problèmes majeurs sont liés à l'inexistence d'un système de tutorat, l'effectif pléthorique d'étudiants, l'insuffisance de formation en pédagogie universitaire, l'absence d'UFR pour le domaine de formation des « sciences et technologies ».

2.2. Facteurs de la situation actuelle de la qualité de la formation et de l'insertion professionnelle

L'UAO est depuis plusieurs années confrontée à une insuffisance de ressources financières, matérielles et informationnelles. Le budget de fonctionnement exécutable à 70% et l'insuffisance des ressources propres ne permettent pas de gérer toutes les dépenses, utiles, de formation. En outre, le faible taux de réussite des étudiants est imputable d'une part au nombre élevé d'étudiants et l'absence de tutorat et d'autre part à l'insuffisance de formation des formateurs.

Par ailleurs, l'insuffisance du matériel pédagogique et informatique et leur inadaptation contribuent à la sous qualification des formations.

L'amélioration de la qualité de la formation exige que ces problèmes soient résolus par la mise en œuvre de stratégies adaptées et efficaces.

2.3. Stratégies pour l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle

Six (6) stratégies ont été élaborées afin de mettre en œuvre l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle. Ce sont :

- l'amélioration du taux de réussite des étudiants ;
- le renforcement des partenariats avec le monde professionnel ;
- le renforcement de la culture entrepreneuriale ;
- l'accompagnement des étudiants dans la création de micros entreprises ;
- l'insertion et le suivi des diplômés sortants ;
- la diversification de l'offre de formation.

2.3.1. Amélioration du taux de réussite des étudiants

L'amélioration du taux de réussite des étudiants constitue une opportunité pour les apprenants avec, en ligne de mire, la préparation à la vie en tant que citoyen actif, la transmission de connaissances, de compétences et d'aptitudes à l'esprit critique, et la préparation au monde du travail. L'indicateur de l'efficacité interne, en 2017-2018, donne un taux de réussite général de 51.74% en moyenne dont 44.81 % en Licence 1 ; 51.58 % en Licence 2 et 68.92 en Licence 3. L'UAO envisage améliorer ce taux de réussite afin de se hisser au rang d'Université d'excellence.

Les activités associées à l'amélioration du taux de réussite des étudiants pour cette stratégie sont :

- améliorer l'organisation de la journée d'accueil et d'information des nouveaux étudiants ;
- élaborer et mettre à la disposition des étudiants un « guide étudiant » ;
- créer des bibliothèques physiques ;
- souscrire à des bibliothèques numériques ;
- former les enseignants-chercheurs à l'élaboration des syllabus ;
- organiser des séminaires de pédagogie universitaire pour les enseignants ;
- renforcer les capacités des acteurs sur le tutorat ;
- varier les modes d'évaluation des étudiants ;
- améliorer les conditions physiques d'évaluation des étudiants ;
- formaliser le dispositif d'évaluation des enseignements.

2.3.2. Renforcement des partenariats avec le monde professionnel

Le basculement de l'UAO dans le système LMD en 2012 a coïncidé avec le retour de l'institution sur son site originel à Bouaké. Après la crise post-électorale, le tissu industriel et professionnel de la ville de Bouaké s'est réduit et se remet progressivement en place. Si l'UAO veut se conformer aux exigences du LMD, il lui faut rapidement tisser des relations de partenariat avec ce bassin du monde professionnel qui se remet en place dans la région. Ce type de relation avec le monde professionnel facilitera à n'en point douter l'insertion professionnelle des diplômés.

Les activités suivantes doivent être réalisées :

- organiser des séances de travail ;
- évaluer les partenariats déjà établis ;
- mettre les étudiants en stage ;
- identifier des nouvelles entreprises susceptibles d'offrir des stages ;
- privilégier et Signer des contrats de partenariats avec les structures d'origine des professionnels ;
- assurer des formations théoriques à l'élaboration d'un business plan ;
- organiser des formations à l'élaboration d'un business plan.

2.3.3. Renforcement de la culture entrepreneuriale

La stratégie précédente devrait contribuer à inculquer aux étudiants l'esprit entrepreneurial. En effet, l'État seul ne peut aujourd'hui absorber, en termes d'employabilité, tous les diplômés de l'enseignement supérieur. Il est de ce fait nécessaire de former les étudiants à la culture entrepreneuriale.

Les activités à mettre en œuvre pour cette stratégie seront :

- organiser des séances de travail sur les maquettes pédagogiques ;
- insérer des UE professionnalisantes ;
- confier des cours aux professionnels.

2.3.4. Accompagnement des étudiants dans la création de micros entreprises

S'il est important de tisser des relations de partenariat avec le monde professionnel et de former les apprenants à la culture entrepreneuriale, il est tout aussi nécessaire de les accompagner dans la création de micros-entreprises.

Pour cette stratégie, il s'agira de :

- former les étudiants au montage de projets ;
- former les étudiants à l'élaboration d'un business plan.

2.3.5. Insertion et suivi des diplômés sortants

Il est quasiment difficile aujourd'hui pour l'UAO de communiquer efficacement sur le nombre de ses diplômés sortis du circuit et ayant obtenu un emploi. **Ce talon d'Achille de l'UAO est la conséquence des difficultés de fonctionnement du service dédié à cette tâche et à l'absence d'une politique de suivi des diplômés sortants.** L'UAO entend corriger cette faiblesse.

Les activités prévues pour l'insertion et le suivi des diplômés sortants sont :

- élaborer une politique de l'insertion professionnelle ;
- créer un observatoire de l'insertion et du suivi des diplômés.

Dans le cadre du CDP, l'UAO s'engage à accroître, particulièrement, le taux d'insertion professionnelle des offres de formation des Masters professionnels, notamment les Masters en Droit foncier et politique agricole, Marchés publics et partenariats public-privé, Fiscalité et prélèvements sociaux, Droit de l'Homme et actions humanitaires, Santé communautaire, Entomologie médicale et vétérinaire.

2.3.6. La diversification des offres de formation

Suite à la création de nouvelles filières de formation à vocation scientifique, l'UAO envisage l'ouverture de nouvelles offres de formation. Ces nouvelles offres répondent essentiellement à l'idée de satisfaire les demandes des nombreux bacheliers de l'intérieur du pays obligés de se rendre à Abidjan pour satisfaire leur désir de faire des études dans les parcours de formation scientifiques qui s'y trouvent parfois saturées.

2.4. Indicateurs de suivi de l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle

Tableau 18 : Amélioration de la qualité de l'enseignement : Indicateurs de suivi

Indicateurs		Unité de mesure	Valeur initiale 2019	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024
Pourcentage d'enseignants formés à la pédagogie et à l'élaboration des syllabi		%	40	50	60	70	80	90
Pourcentage d'acteurs formés au tutorat		%	10	25	40	55	70	80
Le taux de réussite des étudiants	L1	%	44.81	50	60	65	70	75
	L2	%	51.58	55	65	70	75	80
	L3	%	68.92	72	78	80	83	85
	M1	%	60.49	65	70	75	80	85
	M2	%	32.91	35	40	45	50	60
Taux d'achèvement	L	%	69.00	72	78	80	83	85
	M	%	41.49	45	55	60	65	70
Le nombre de partenariats signés		nombre	38	45	50	55	60	65
Le taux de professionnels intervenant dans la formation		%	3	5	7	9	10	12
Le nombre de micros-entreprises créées		Nombre	00	4	9	12	15	20
Le taux d'insertion des diplômés dans les offres de formation choisies		%	Inconnu	30	40	50	60	70
Nombre de partenariats signés		Nombre	12	17	23	28	32	37
Nombre d'étudiants accueillis dans les nouvelles filières		Nombre	00	100	400	600	800	1000

2.5. Stratégies, actions, activités, résultats attendus et indicateurs de performances par activités

Plan d'actions détaillé de l'Axe Stratégique 2 : Améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité.

Tableau 19 : Plan d'actions détaillé de l'axe stratégique 2 : Améliorer la qualité de la formation et l'insertion professionnelle

STRATÉGIES	ACTIONS	ACTIVITÉS	RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE PERFORMANCES
S8 Amélioration du taux de réussite des étudiants	A32 Redynamiser le dispositif d'accueil des étudiants	Élaborer et mettre à la disposition des étudiants des guides étudiants	Des guides étudiants sont élaborés et mis à la disposition des étudiants	Nombre de guides élaborés et mis à disposition
		Améliorer l'organisation de la Journée d'Accueil et d'Information des Nouveaux Étudiants	Des Journées d'Accueil et d'Information de qualité, des Nouveaux Étudiants sont organisées	Taux de participation des étudiants aux journées d'accueil et d'information
	A33 Mettre à la disposition des étudiants les syllabi	Former les enseignants-chercheurs à l'élaboration des syllabi	Les enseignants-chercheurs sont formés à l'élaboration des syllabi	Nombre d'enseignants ayant bénéficié des formations
		Élaborer les syllabi	Les syllabi sont élaborés conformément aux maquettes pédagogiques des Départements par les enseignants-chercheurs	Nombre de syllabi élaborés
		Mettre les syllabi à la disposition des étudiants	Les syllabi sont mis à la disposition des étudiants	La disponibilité des syllabi sur support physique et site internet de l'UAO
	A34 Mettre à la disposition des étudiants, de bibliothèques physiques et numériques	Créer des bibliothèques physiques	Des bibliothèques physiques sont créées	Nombre de bibliothèques créées. Taux de fréquentation des bibliothèques
		Souscrire à des bibliothèques numériques	Des souscriptions à des bibliothèques numériques sont faites	Nombre de connexion aux ressources documentaires en ligne Taux de fréquentation des espaces numériques

	A35 Mettre en place un dispositif de tutorat pour un meilleur encadrement de l'étudiant	Former les acteurs sur le tutorat	Les acteurs sont formés sur le tutorat	Pourcentage d'acteurs ayant bénéficié de la formation sur le tutorat.
			Les étudiants sont tutorés	Pourcentage d'étudiants tutorés
	A36 Formaliser le dispositif d'évaluation des enseignements	Généraliser l'enseignement de la docimologie	L'enseignement de la docimologie généralisé	Le taux d'enseignements/enseignants évalués
		Standardiser le formulaire d'évaluation des enseignements	Le formulaire standardisé et amplement diffusé	
		Intensifier les inspections pédagogiques.	Les inspections pédagogiques sont intensifiées.	
	A37 Améliorer le dispositif d'évaluation des étudiants	Varié les modes d'évaluations des étudiants	Les évaluations des étudiants sont diversifiées en conformité au LMD	Taux de satisfaction des étudiants quant aux modes d'évaluation
		Mettre les corrigés à la disposition des étudiants.	Les corrigés des examens sont mis à disposition des étudiants	Le taux des corrigés mis à disposition des étudiants
		Organiser des séminaires de formation en pédagogie universitaire à l'attention des enseignants	Des séminaires de formation en pédagogie universitaire, sont organisés	Pourcentage d'enseignants ayant suivi une formation adaptée au système LMD
		Améliorer les conditions d'évaluation des étudiants	Les conditions d'évaluation sont mieux adaptées	Pourcentage d'enseignants évalués
	S9 Renforcement des partenariats avec le monde professionnel	A38 Réaliser de l'état des lieux des partenariats existants	Organiser des séminaires-bilans des partenariats existants	Les contrats de partenariats sont révisés et redynamisés
A39 Identifier des nouvelles entreprises susceptibles d'offrir des stages		Organiser des rencontres-négociations avec de nouvelles entreprises	De nouvelles opportunités de stages sont mises à dispositions des étudiants à travers de nouveaux partenariats de stages	
S10 Renforcement de la culture entrepreneuriale	A40 Formaliser l'implication des professionnels dans la formation	Signer des contrats de partenariats avec des entreprises	Des contrats de partenariats sont signés avec les entreprises	Le pourcentage de professionnels intervenant dans la formation

	A41 Co-construire des parcours de formation	Insérer des UE professionnalisantes dans les maquettes pédagogiques	Des UE professionnalisantes figurent dans les maquettes pédagogiques	
	A42 Faire intervenir des professionnels dans la formation	Signer des contrats de vacation de cours avec les professionnels	Des contrats de vacation de cours de professionnels sont signés	
S11 Accompagnement des étudiants dans la création de micro-entreprises	A43 Former les étudiants au montage de projet	Organiser des ateliers pour les étudiants de L3	Les étudiants savent monter un projet	Nombre de micros projets montés
		Organiser des ateliers pour les étudiants de Master		
	A44 Former les étudiants à l'élaboration d'un business plan	Organiser des ateliers d'élaboration de business plan pour les étudiants de L3	Les étudiants savent élaborer un business plan	
		Organiser des ateliers d'élaboration de business plan pour les étudiants de Master		
S12 Insertion et suivi des diplômés sortants	A45 Élaborer une politique de l'insertion professionnelle	Mobiliser les partenaires.	Existence d'un document de politique d'insertion professionnelle	Taux d'insertion des diplômés Dispositif de suivi des étudiants à l'issue de leur formation, fonctionnel
		Organiser des ateliers d'élaboration de la politique d'insertion professionnelle		
	A46 Créer un observatoire de l'insertion et du suivi des diplômés	Organiser des ateliers pour la mise en place de l'observatoire	Les ateliers pour la mise en place de l'observatoire sont organisés	
		Signer des contrats avec le monde professionnel pour l'animation de l'observatoire	Les contrats pour l'animation de l'observatoire sont signés	
S13 Diversification des offres de formation	A47 Créer des offres de formation de l'Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT)	Créer les offres de formation de l'Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT)	Les nouvelles offres de formation sont fonctionnelles	Le nombre de nouveaux bacheliers accueillis
	A48 Créer des offres de formation de l'UFR de Biosciences	Créer les offres de formation de l'UFR de Biosciences.		

	<p>A49 Créer des offres de formation du Département de Sciences politiques à l'UFR SJAG</p>	<p>Créer les offres de formation du Département de Sciences politiques à l'UFR SJAG</p>		
	<p>A50 Créer des offres de formation du Département des Sciences de l'Éducation à l'UFR CMS</p>	<p>Créer les offres de formation du Département des Sciences de l'Éducation à l'UFR CMS</p>		
	<p>A51 Créer des offres de formation de l'UFR des Sciences et Techniques</p>	<p>Créer les offres de formation de l'UFR des Sciences et Techniques</p>		

2.6. Budget de l'amélioration de la qualité de la formation et l'insertion professionnelle

Tableau 20 : Budgétisation de l'axe stratégique 2 (en millions de F CFA)

Stratégies	Actions	Coût 2020	Coût 2021	Coût 2022	Coût 2023	Coût 2024	Coût Total
S8 Amélioration du taux de réussite des étudiants	A32 Redynamiser le dispositif d'accueil des étudiants	200	100	100	0	0	400
	A33 Mettre la disposition des étudiants, des syllabi	10	10	10	10	10	50
	A34 Mettre à la disposition des étudiants, de bibliothèques physiques et numériques	5	5	0	0	0	10
	A35 Mettre en place un dispositif de tutorat pour un meilleur encadrement de l'étudiant	3	3	3	3	3	15
	A36 Formaliser le dispositif d'évaluation des enseignements	5	2	0	0	0	7
	A37 Améliorer le dispositif d'évaluation des étudiants	5	3	0	0	0	8
	TOTAL S8		228	123	113	13	13
S9 Renforcement des partenariats avec le monde professionnel	A38 Réaliser l'état des lieux des partenariats existants	4	4	4	4	4	20
	A39 Identifier de nouvelles entreprises susceptibles d'offrir des stages	2	2	2	2	2	10
TOTAL S9		6	6	6	6	6	30
S10 Renforcement de la culture entrepreneuriale	A40 Formaliser l'implication des professionnels	10	0	0	0	0	10

	dans la formation						
	A41 Co-construire des parcours de formation	4	4	4	4	4	20
	A42 Faire intervenir des professionnels dans la formation	1	1	1	1	1	5
TOTAL S10		15	5	5	5	5	35
S11 Accompagnement des étudiants dans la création de micro-entreprises	A43 Former les étudiants au montage de projet	6	6	6	6	6	30
	A44 Former les étudiants à l'élaboration d'un business plan	6	6	6	6	6	30
TOTAL S11		12	12	12	12	12	60
S12 Insertion et suivi des diplômés sortants	A45 Élaborer une politique de l'insertion professionnelle	2	2	0	0	0	4
	A46 Créer un observatoire de l'insertion et du suivi des diplômés	5	4	3	2	2	16
TOTAL S12		7	6	3	2	2	20
S13 Diversification des offres de formation	A47 Créer des offres de formation de l'Institut Supérieur de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT)	10	50	60	60	60	240
	A48 Créer des offres de formation de l'UFR de Biosciences	10	55	65	65	65	260
	A49 Créer des offres de formation du Département de Sciences politiques à l'UFR SJAG	10	40	50	50	50	200

	A50 Créer des offres de formation du Département des Sciences de l'Éducation à l'UFR CMS	10	40	50	50	50	200
	A51 Créer des offres de formation de l'UFR des Sciences et Techniques (Mathématiques, Informatique, Physiques-Chimie, biologie)	10	50	60	60	60	240
TOTAL S13		50	235	285	285	285	1 140
TOTAL AS2		318	387	424	323	323	1 775

III. ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET D'INNOVATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT

3.1. Situation actuelle de la recherche à l'UAO

L'UAO mène une politique de valorisation de la recherche, en se donnant les moyens d'assurer la diffusion des résultats de la recherche tant au niveau national qu'international à travers des revues spécialisées et pluridisciplinaires, indexées et reconnues par le CAMES. Malgré cela, la recherche à l'UAO est confrontée à des difficultés révélées, d'une part par une auto-évaluation, conformément au référentiel du CAMES et, d'autre part, par la mise en œuvre de la politique de la recherche. Les difficultés les plus manifestes restent le non-démarrage effectif des activités des écoles doctorales ; l'absence d'une politique de valorisation des résultats de la recherche ; l'insuffisance des infrastructures matérielles ; l'absence de fonds dédiés à la recherche et à l'innovation technologique et l'insuffisance du budget alloué à l'organisation de colloques et à la participation aux rencontres scientifiques internationales.

3.2. Facteurs de la situation actuelle de la recherche

Le non-démarrage effectif des activités des écoles doctorales fait que l'UAO est confrontée à des problèmes de suivi des doctorants. Il s'agit, essentiellement, d'un faible ratio d'encadrement et de régulation du flux d'étudiants en thèse dans la plupart des parcours de formation, plus spécifiquement en droit et en sciences économiques. On observe très peu de soutenances alors qu'il y a beaucoup d'inscrits en thèse, ce qui provoque un cumul d'étudiants inscrits en doctorat et une aggravation du faible ratio d'encadrement des doctorants. Par exemple, au compte des inscriptions pour la seule année académique 2017-2018, l'UAO a enregistré 2161 étudiants en thèse pour 181 encadreurs soit un taux d'encadrement de 11.94 étudiants par encadreurs, tous parcours de formation confondus.

Il faut indiquer que les recherches doctorales et celles des enseignants-chercheurs ne sont pas faites en lien avec les besoins de développement. Même si certains axes de recherches peuvent être mis au service des activités économiques et sociales, ils restent encore inconnus du grand public et très peu financés.

Malgré de bons résultats aux sessions du CAMES et de nombreuses productions scientifiques tant nationales qu'internationales, l'Institution ne dispose pas d'une stratégie efficace de communication, de diffusion et de valorisation de sa production scientifique.

Le matériel de recherche qui a fait l'objet d'un pillage lors de la crise de 2002 n'a pas totalement été renouvelé. En plus, le câblage informatique pour l'interconnexion et l'Intranet est inachevé. Le wifi fonctionne par intermittence et ne couvre pas tous l'espace universitaire. À cela il faut ajouter une insuffisance des infrastructures matérielles (laboratoires biomédicaux, matériels roulants, etc.).

Au plan national, force est de constater l'absence d'une politique d'écoles doctorales qui en précise la structuration, l'organisation et le fonctionnement.

La résolution de ces contraintes par des stratégies conformes, permettrait une meilleure organisation de la recherche à l'UAO.

3.3. Stratégies pour une organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement à l'UAO

Six (06) stratégies ont été définies pour la réalisation du troisième objectif qui est d'améliorer l'organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement. Il s'agit de :

- Révision du document de politique de la recherche de l'UAO ;
- Redynamisation de la recherche à l'UAO ;
- Démarrage des activités des écoles doctorales ;
- Renforcement de la coopération en matière de recherche ;
- Amélioration de la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche (rayonnement scientifique) ;
- Accroissement de la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs.

3.3.1. Réviser le document de politique de la recherche de l'UAO

Dans la mise en œuvre de cette stratégie, l'organisation d'un atelier de révision du document de politique de la recherche sera la principale action à mener. À cet effet, les activités se déclineront comme suit :

- mettre en place les comités (scientifique et organisation) ;
- rédiger et valider les TDR ;
- diffuser les TDR ;
- organiser l'atelier de révision.

3.3.2. Redynamiser la recherche à l'UAO

Trois (03) actions principales permettront d'atteindre cette stratégie à savoir : créer de pôles de recherches spécifiques sur le développement, organiser de la collaboration entre les disciplines, les centres de formation et de recherche, et créer une cellule Projets.

Pour la création de pôles de recherches spécifiques sur le développement durable, les activités suivantes doivent être réalisées :

- regrouper les unités de recherche dans les pôles de recherche spécifique et d'excellence ;
- créer des pôles de recherche spécifique sur le développement durable ;
- organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche.

Pour l'organisation de la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche, les activités à mettre en place pour cette action sont les suivantes :

- formaliser la collaboration entre les disciplines, centres de formation et de recherche ;
- constituer des équipes ;
- rédiger les projets de recherche commune ;
- effectuer des activités scientifiques communes ;

- organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche.

La création d'une cellule Projets en appui à la cellule de veille vise à aider les enseignants-chercheurs et chercheurs à répondre aux nombreux appels à projets. Les activités de cette cellule sont :

- encadrer le montage des projets ;
- assurer le suivi des projets.

3.3.3. Démarrer les activités des écoles doctorales

Deux actions seront nécessaires pour la réalisation de cette stratégie à savoir : démarrer les activités des écoles doctorales et évaluer les écoles doctorales.

Pour le démarrage des activités des écoles doctorales, les activités à mettre en œuvre pour cet axe seront les suivantes :

- polariser les écoles doctorales ;
- organiser les doctoriales ;
- encourager la recherche-développement.

Pour l'évaluation des écoles doctorales, il s'agira de :

- évaluer les écoles doctorales.

3.3.4. Renforcer la coopération en matière de recherche

✚ Identification des partenaires stratégiques de la recherche.

Pour cette stratégie, il s'agira de :

- identifier les partenaires stratégiques de la recherche.

✚ Mise en œuvre des projets de recherche en partenariat avec d'autres structures.

Pour cette stratégie, il s'agira de :

- créer des équipes de recherche commune ;
- mettre en œuvre de projets de recherche en partenariat avec d'autres structures ;
- élaborer des projets de recherche communs.

✚ Formaliser la collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche, notamment l'IRD, le CRS, les autres universités.

3.3.5. Améliorer la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche (rayonnement scientifique)

✚ Création et animation des revues scientifiques spécialisées (papier et/ou en ligne).

Pour cette stratégie, il s'agira de :

- constituer différents comités (lecture, scientifique et rédaction) ;
- animer des revues scientifiques (appels à contribution).

✚ Création des revues scientifiques en ligne.

Pour la réalisation de cette action, les activités à réaliser seront les suivantes :

- constituer des comités de lecture ;
- organiser un atelier pour la conception de la maquette de la revue ;
- soumettre le dossier à l'agence d'accréditation pour l'obtention des codes ISSN des revues ;
- soumettre le dossier aux bases de données de spécialité reconnues par le comes pour indexation des revues ;
- lancer les appels à publication des revues.

✚ Mise en place d'un plan de renforcement des moyens de la maison d'édition de l'UAO (PUBK) :

- réviser l'organigramme de PUBK ;
- relocaliser la maison d'édition à l'UAO ;
- autonomiser la maison d'édition à l'UAO.

3.3.6. Accroître la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs

✚ Création d'une cellule de veille sur les informations relatives aux appels d'offres (C2D, AFD, BM, AUF, UNESCO, UEMOA, etc.)

Pour cette stratégie, les activités à réaliser seront les suivantes :

- mettre en place la cellule de veille sur les appels d'offres ;
- recenser des appels d'offres ;
- diffuser des appels d'offres.

✚ Organisation de séminaires et d'ateliers sur la captation des fonds pour la recherche.

Pour cette stratégie, il s'agira de :

- organiser des ateliers et des séminaires sur les techniques de captation de fonds.

✚ Renforcement des moyens logistiques.

Il s'agira de :

- acquérir de nouveaux matériels et équipements dédiées à la recherche ;
- acquérir des infrastructures dédiées à la recherche.

3.4. Indicateurs de suivi de l'organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement

Tableau 21 : Indicateur de suivi de l'organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement

Indicateurs	Unité de mesure	Valeur initiale 2019	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024
Le document de politique de recherche révisé	Nombre	0	1	1	0	0	0
Le pourcentage des Enseignants-Chercheurs formés à la rédaction de projets et d'articles scientifiques	%	0	20	45	65	85	90
Nombre de projets interdisciplinaires exécutés	Nombre	0	1	1	1	2	3
Fonctionnalité de l'Ecole doctorale (Pourcentage de thèses soutenues dans le délai)	%	25	35	45	55	75	80
Mise en place d'un écosystème de valorisation de la recherche	Nombre	10	20	30	40	50	60
	Nombre (Savari)	0	1	1	1	1	1
Taux de croissance des équipements dédiés à la recherche	%	0	20	30	40	50	60

3.5. Stratégies, actions, activités, résultats attendus et indicateurs de performances par activités

Tableau 22 : Plan d'actions détaillé de l'axe stratégique 3 : Organiser une recherche scientifique et de l'innovation au service du développement

STRATEGIES	ACTIONS	ACTIVITES	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE PERFORMANCE
S14 Révision du document de politique de la recherche de l'UAO	A52 Organiser un atelier de révision du document de politique de la recherche de l'UAO	Mettre en place les comités (scientifique et organisation)	Le document révisé de politique de recherche	Pourcentage de services et structures de recherche disposant du document révisé de la politique de la recherche
		Rédiger et valider les TDR		
		Diffuser les TDR		
		Organiser l'atelier de révision		
S15 Redynamisation de la recherche à l'UAO	A53 Regrouper les unités de recherche dans les pôles de recherche spécifique et d'excellence	Regrouper les unités de recherche dans les pôles de recherche spécifique et d'excellence	Les unités de recherche sont regroupées dans des pôles de recherche spécifique et d'excellence	Le pourcentage des enseignants-chercheurs et chercheurs formés à la recherche
		A54 Créer des pôles de recherche spécifique sur le développement durable	Créer des pôles de recherche spécifique sur le développement durable	
	A55 Organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche	Formaliser la collaboration entre les disciplines, centre de formation et de recherche	La collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche est formalisé	
		Constituer des équipes		
		Rédiger les projets de recherche commune		
		Effectuer des activités scientifiques communes		
	A56 Créer une cellule Projets	Organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche		
A56 Créer une cellule Projets		Encadrer le montage des projets	La cellule Projets est créée	Le nombre de projets soumis

		Assurer le suivi des projets	Le suivi des projets est assuré	Le nombre de projets exécutés
S16 Démarrage des activités des écoles doctorales	A57 Démarrer les activités des écoles doctorales	Polariser les écoles doctorales	La polarisation des écoles doctorales est effectuée	Fonctionnalité de l'École Doctorale.
		Organiser les doctorales	Les doctorales sont organisées en collaboration avec les entreprises	
		Accroître le nombre des thèses soutenues.	Le nombre de doctorants ayant soutenus est en hausse	
		Encourager la recherche-développement	Le nombre de thèses soutenues en partenariat	
	A58 Évaluer les écoles doctorales	Évaluer les écoles doctorales	Les écoles doctorales sont évaluées	
S17 Renforcement de coopération la en de matière de recherche	A59 Identifier les partenaires stratégiques de la recherche	Identifier les partenaires stratégiques de la recherche	Les partenaires stratégiques de la recherche sont identifiés	La mise en place d'un écosystème de valorisation de la recherche
	A60 Signer des conventions avec les partenaires stratégiques de la recherche	Signer des conventions avec les partenaires stratégiques de la recherche	Des conventions avec les partenaires de la recherche sont signées	
	A61 Mettre en œuvre des projets de recherche en partenariat avec d'autres structures	Créer des équipes de recherche commune	Existence de projets de recherche pluridisciplinaire	
		Mettre en œuvre des projets de recherche en partenariat avec d'autres structures		
	A62 Consolider la collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche	Élaborer des projets communs de recherche	Des projets de recherche sont mis en œuvre avec les partenariats	
		Formaliser la collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche, notamment l'IRD, le CRS, des universités		
S18 Amélioration de la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche	A63 Mettre en œuvre des mécanismes de promotion des produits de la recherche	Organiser des salons de valorisation de la recherche interne de l'UAO (SAVARI-UAO).	Des salons de valorisation de la recherche interne de l'UAO (SAVARI-UAO).	

(rayonnement scientifique)	(organisation et participation aux salons nationaux et internationaux)		UAO) sont organisés
		Participer aux salons nationaux et internationaux	Des participations à des salons nationaux et internationaux ont lieu
		Récompenser des travaux de recherche	Des travaux de recherche sont récompensés
		Instaurer un prix du meilleur article scientifique en lien avec le développement	Un prix du meilleur article scientifique en lien avec le développement est instauré
	A64 Créer et animer des revues scientifiques spécialisées (papier et/ou en ligne)	Constituer différents comités (lecture, scientifique et rédaction)	Des revues scientifiques spécialisées sont créées.
		Animer des revues scientifiques (appels à contribution)	Des appels à contributions sont lancés
	A65 Créer des revues scientifiques en ligne	Constituer les comités de lecture	Des revues scientifiques sont créées et fonctionnelles
		Organiser un atelier pour la conception de la maquette de la revue	
		Soumettre le dossier à l'agence d'accréditation pour l'obtention des codes ISSN des revues	
		Soumettre le dossier aux bases de données de spécialité reconnues par le CAMES pour l'indexation des revues	
A66 Mettre en place une stratégie de relocalisation de la maison d'édition de l'UAO	Relocaliser la maison d'édition à l'UAO	Le plan de renforcement de la maison d'édition de l'UAO est mis en place	
	A67 Mettre en place un plan de		Réviser l'organigramme de PUBK

	renforcement des moyens de la maison d'édition de l'UAO (PLIRK)	Autonomiser la maison d'édition à l'UAO		
	A68 Organiser des manifestations scientifiques pour communiquer sur les activités de recherche	Organiser des journées scientifiques, des congrès et des colloques Réceptionner des travaux de recherche Mettre en ligne des travaux de recherche		
S19 Accroissement de la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs	A69 Apporter un appui à la recherche de bourses post doctorales et de voyages d'étude dédiés à la recherche	Rechercher des bourses post doctorales	Des bourses post doctorales sont obtenues	
		Rechercher des financements de voyages d'étude	Des voyages d'étude sont financés	
		Financer la rotation rationnelle de la mobilité	La rotation de la mobilité est financée	
	A70 Créer une cellule de veille sur les informations relatives aux appels d'offres (AUF, UNESCO, UEMOA, etc.)	Mettre en place la cellule de veille sur les appels d'offres	Cellule de veille est créée avec les responsables nommés	
		Recenser des appels d'offres		
		Diffuser des appels d'offres		
	A71 Organiser de séminaires et d'ateliers sur la captation des fonds pour la recherche	Organiser des ateliers et des séminaires sur les techniques de captation de fonds	Nombre d'ateliers et de séminaires organisés	Taux de croissance des équipements dédiés à la recherche
			Nombre de participants formés	
	A72 Organiser des ateliers de méthodologie de la recherche, de rédaction et communication scientifique	Organiser des ateliers de méthodologie de la recherche, de rédaction et communication scientifique	Des ateliers de méthodologie de la recherche, de rédaction et communication scientifique sont organisés	
	A73 Renforcer les moyens logistiques	Acquérir de nouveaux matériels et équipements	De nouveaux moyens logistiques dédiés à la recherche sont acquis	
Acquérir des infrastructures		De nouvelles infrastructures sont disponibles		

		dédiées à la recherche		
--	--	---------------------------	--	--

3.6. Budget de l'organisation de la recherche scientifique et de l'innovation au service du développement

Tableau 23 : Répartition budgétaire par axe stratégique (en millions de F CFA)

Stratégies	Actions	Coût 2020	Coût 2021	Coût 2022	Coût 2023	Coût 2024	Coût Total
S14 Révision du document de politique de la recherche de l'UAO	A52 Organiser un atelier de révision du document de politique de la recherche de l'UAO	0	10	0	0	0	10
SOUS TOTAL S14		0	10	0	0	0	10
S15 Redynamisation de la recherche à l'UAO	A53 Regrouper les unités de recherche dans les pôles de recherche spécifique et d'excellence	10	0	0	0	0	10
	A54 Créer des pôles de recherche spécifique sur le développement durable	10	10	10	10	10	50
	A55 Organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche	2	2	2	2	2	10
	A56 Créer une cellule Projets	20	10	10	10	10	60
SOUS TOTAL S15		42	22	22	22	22	130
S16 Démarrage des activités des écoles doctorales	A57 Organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et	10	10	0	0	0	20

	l'interaction entre les centres de formation et de recherche						
	A58 Évaluer les écoles doctorales	0	0	0	15	15	30
SOUS TOTAL S16		10	10	0	15	15	50
S17 Renforcement de la coopération en matière de recherche	A59 Identifier des partenaires stratégiques de la recherche	5	5	5	5	5	25
	A60 Signer des conventions avec les partenaires stratégiques de la recherche	3	3	3	3	3	15
	A61 Mettre en œuvre des projets de recherche en partenariat avec d'autres structures	10	10	10	10	10	50
	A62 Consolider la collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche	0	3	3	3	3	12
SOUS TOTAL S17		18	21	21	21	21	102
S18 Amélioration de la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche (rayonnement scientifique).	A63 Mettre en œuvre des mécanismes de promotion des produits de la recherche (organisation et participation aux salons nationaux et internationaux)	10	10	10	5	5	40
	A64 Créer et animer des revues scientifiques spécialisées (papier et/ou en ligne)	5	5	0	0	0	10

	A65 Créer des revues scientifiques en ligne	5	5	0	0	0	10
	A66 Mettre en place d'une stratégie de relocalisation de la maison d'édition de l'UAO	50	0	0	0	0	50
	A67 Mettre en place un plan de renforcement des moyens de la maison d'édition de l'UAO (PUBK)	0	70	10	10	10	100
	A68 Organiser de manifestations scientifiques pour communiquer sur les activités de recherche	10	10	10	10	10	50
	SOUS TOTAL S18	80	100	30	25	25	260
S19 Accroissement de la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs	A69 Apporter un appui à la recherche de bourses post doctorales et de voyages d'étude dédiés à la recherche	1	1	1	1	1	5
	A70 Créer une cellule de veille sur les informations relatives aux appels d'offres (AUF, UNESCO, UEMOA, etc.)	1	1	1	1	1	5
	A71 Organiser des séminaires et d'ateliers sur la captation des fonds pour la recherche	2	2	2	2	2	10
	A72	2	2	2	2	2	10

	Organiser les ateliers de méthodologie de la recherche, de rédaction et communication scientifique						
	A73 Renforcer les moyens logistiques	0	100	50	25	25	200
SOUS TOTAL S19		6	106	56	31	31	230
TOTAL AS3		156	269	129	114	114	782
TOTAL GENERAL		617	1 061	715	499	515	3 407

CHAPITRE IX : BUDGET DU CONTRAT DE PERFORMANCE

I. NOTE DE PRÉSENTATION DU BUDGET

Le budget total prévisionnel sollicité par l'Université Alassane Ouattara, dans le cadre de son Contrat de Performance, s'élève à **trois milliards quatre cent sept millions (3.407.000.000) de FCFA**.

1.1. Choix de l'allocation du budget par objectif

L'Université Alassane Ouattara a choisi d'élaborer son premier CDP sur financement du projet PADES sur trois axes stratégiques :

- **l'amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière**, axe transversal, constitue le socle du Contrat de Performance. Il s'agira de faire des acquisitions d'équipements pour le renforcement de ceux existants, réformer l'administration pour la rendre plus souple et efficace, et renforcer la capacité des acteurs de l'institution ;
- **l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité**, par l'amélioration du taux de réussite des étudiants et le renforcement de la culture entrepreneuriale ;
- **l'organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement**, par l'accroissement de la performance scientifique et la valorisation des résultats de la recherche.

Améliorer la gouvernance administrative, académique et financière

Les faiblesses actuelles de la gouvernance administrative, académique et financière relèvent de l'insuffisance des infrastructures matérielles et immatérielles, de l'inefficacité du système informatique et du schéma directeur informatique ainsi que de l'insuffisance des ressources propres qui ne représentent, actuellement, que 4,73% du budget global de l'UAO. D'où la proportion de 24,95% du budget du CDP affectée à cet axe stratégique.

Améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité

À l'instar de celle des diplômés des universités publiques de Côte d'Ivoire, l'insertion professionnelle des diplômés de l'UAO n'est pas satisfaisante, contrairement aux exigences du système LMD. Les 52,10% du budget du CDP accordés à cet axe stratégique s'expliquent par la volonté de l'UAO d'impliquer davantage le milieu professionnel dans la co-construction des parcours de formation et dans l'organisation des stages en entreprise des nouveaux diplômés et par la décision de mettre en place des instruments fiables de mesure et de contrôle du taux d'insertion professionnelle des diplômés.

Organiser une recherche scientifique et d'innovation au service du développement

L'une des ambitions de l'UAO, située dans la zone savanicole du centre de la Côte d'Ivoire, est d'être une université citoyenne au service de la communauté. Elle ne peut atteindre ses objectifs que par

une recherche scientifique au service du développement. Mais, en la matière, le non-démarrage des activités des Écoles Doctorales, l'absence d'une politique de valorisation des résultats de la recherche et l'insuffisance des infrastructures matérielles impactent, négativement, l'élan de l'UAO. Les 22,95% du budget du présent CDP affectés à cet axe stratégique serviront, entre autres, à accroître la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs ainsi qu'à améliorer la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche.

1.2. Présentation du budget par année

En **2020**, le montant des ressources dont l'Université aura besoin s'élève à **six cent dix-sept millions FCFA (617.000.000)**, soit **18,11%** du budget total. Ce montant sera réparti entre les trois (3) objectifs (Amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière : **23,18%** ; Amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité : **51,54%** ; Organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement : **25,28%**).

En **2021**, le montant des ressources dont l'Université aura besoin s'élève à **un milliard soixante-un millions de FCFA (1.061.000.000)**, soit **31,14%** du budget total. Ce montant sera réparti entre les trois (3) objectifs (Amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière : **38,17%** ; Amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité : **36,48%** ; Organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement : **25,35%**).

En **2022**, le montant des ressources dont l'Université aura besoin s'élève à **sept cent quinze millions FCFA (715.000.000)**, soit **20,99%** du budget total. Cette somme sera répartie entre les trois (3) objectifs (Amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière : **22,66%** ; Amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité : **59,30%** ; Organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement : **18,04%**).

En **2023**, le montant des ressources dont l'Université aura besoin s'élève à **quatre cents quatre-vingts dix-neuf millions FCFA (499.000.000) équivalant à 14,65%** du budget total qui sera réparti entre les trois (3) objectifs (Amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière : **12,42%** ; Amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité : **64,73%** ; Organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement : **22,85%**).

En **2024**, le montant des ressources dont l'Université aura besoin s'élève à **cinq cents quinze millions FCFA (515.000.000)**, soit **15,12%** du budget total qui sera réparti entre les trois (3) objectifs (Amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière : **15,15%** ; Amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité : **62,72%** ; Organisation d'une recherche scientifique et d'innovation au service du développement : **22,14%**).

II. RÉCAPITULATIF DES BUDGETS

2.1. Répartition des budgets par valeur

Tableau 24 : Budget général (coûts en millions de F CFA)

Objectifs	Coût 2020	Coût 2021	Coût 2022	Coût 2023	Coût 2024	Coût Total
Améliorer la gouvernance administrative, académique et financière	143	405	162	62	78	850
Améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité	318	387	424	323	323	1.775
Organiser une recherche scientifique et d'innovation au service du développement.	156	269	129	114	114	782
Total / Année	617	1.061	715	499	515	3.407

2.2. Répartition des budgets par taux de consommation

Tableau 25 : Répartition des budgets (pourcentage)

Objectifs	Taux 2020	Taux 2021	Taux 2022	Taux 2023	Taux 2024	Taux par objectif sur le budget global
Améliorer la gouvernance administrative, académique et financière	23,18	38,17	22,66	12,42	15,15	24,95
Améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par une formation pertinente et de qualité	51,54	36,48	59,30	64,73	62,72	52,10
Organiser une recherche scientifique et d'innovation au service du développement.	25,28	25,35	18,04	22,85	22,14	22,95
Taux annuel sur le budget global	18,11	31,14	20,99	14,65	15,12	100,00

2.3. Graphe des répartitions des budgets par taux de consommation

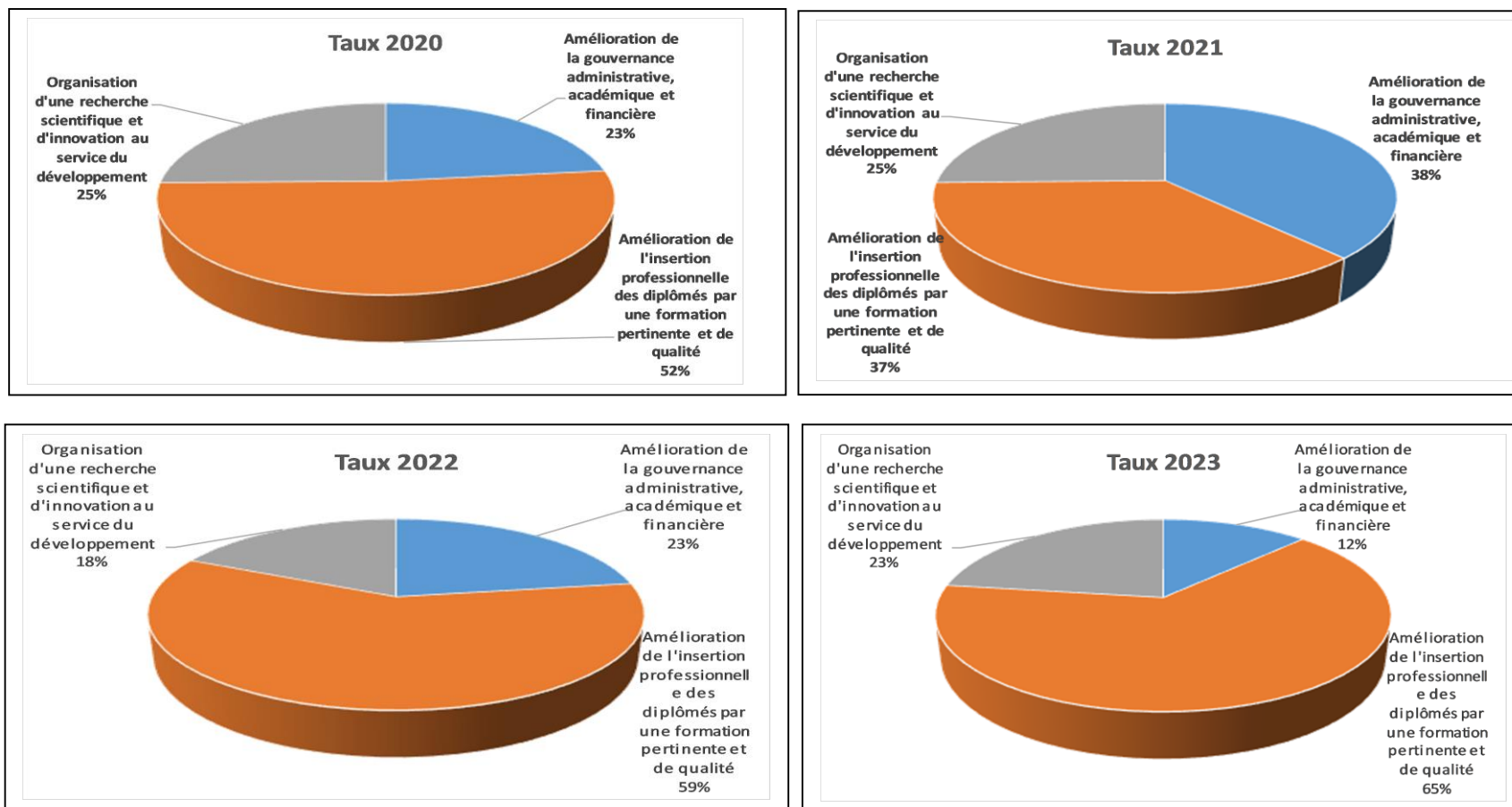


Planche 1 : Répartition des budgets selon le taux de consommation par an

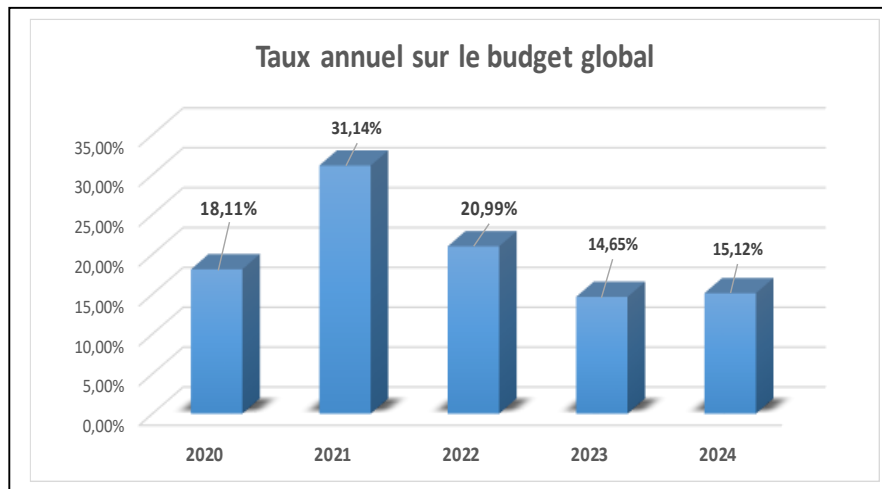
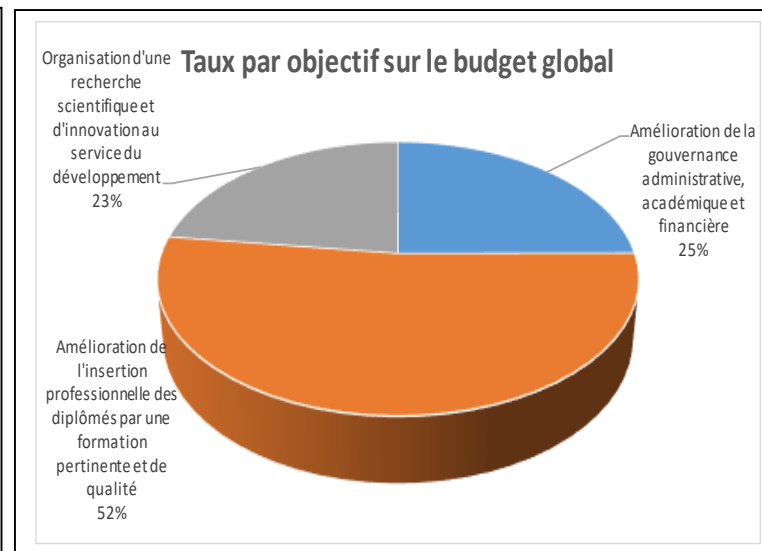
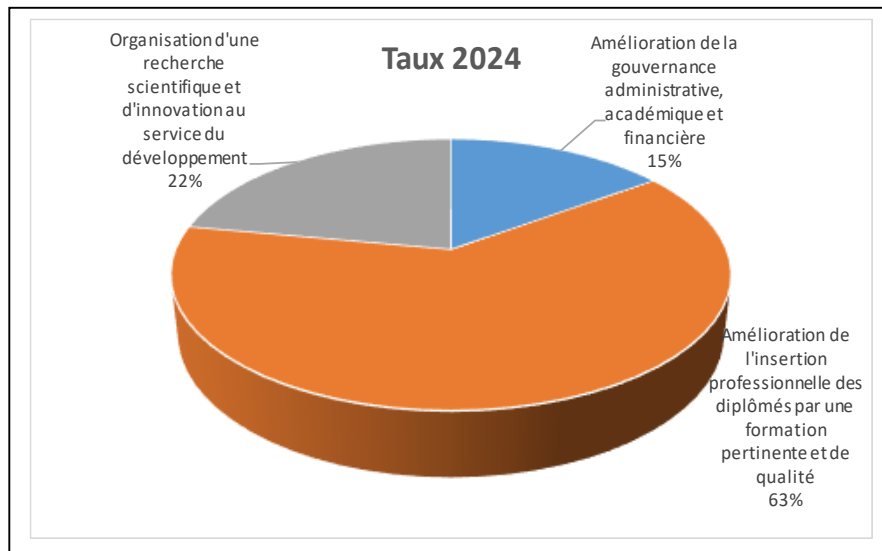


Planche 2 : Répartition des budgets selon le taux de consommation sur le budget global