

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Union - Discipline – Travail

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA

PLAN D'ORIENTATION STRATÉGIQUE

2020-2024

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES.....	2
TABLES ET ILLUSTRATIONS	4
LISTE DES FIGURES.....	4
LISTE DES TABLEAUX.....	5
LA NOTE STRATÉGIQUE	7
INTRODUCTION.....	10
I. VISION, MISSIONS, VALEURS	10
I.1. Vision	10
I.2. Missions.....	10
II. DIAGNOSTIC.....	11
II.1. L'analyse historique	11
II.2. Le Positionnement de l'Université dans son environnement	12
II.3. Les organes de la gouvernance.....	13
III. ANALYSE DE LA SITUATION	15
III.1. L'ANALYSE DE LA GOUVERNANCE.....	15
III.2. L'ANALYSE DE LA FORMATION	24
III.3. L'ANALYSE DE LA RECHERCHE	46
III.4. L'ANALYSE DE LA COOPÉRATION.....	58
III.4.1. La coopération avec les institutions universitaires	58
III.4.2. La coopération avec les entreprises et les institutions non universitaires.....	60
III.5. L'ANALYSE DE LA VIE UNIVERSITAIRE ET DU DIALOGUE SOCIAL	62
III.5.1. L'analyse diagnostique.....	62
III.5.2. L'analyse prospective.....	64
IV. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	67
IV.1. <i>AXE STRATÉGIQUE 1: AMÉLIORATION DE LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE.....</i>	<i>67</i>
IV.2. <i>AXE STRATÉGIQUE 2: AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LA PERTINENCE DE LA FORMATION FAVORISANT L'INSERTION PROFESSIONNELLE</i>	<i>79</i>
IV.3. <i>AXE STRATÉGIQUE 3. ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET D'INNOVATION TECHNOLOGIQUE D'EXCELLENCE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT</i>	<i>83</i>
IV.4. <i>AXE STRATÉGIQUE 4: AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE ET PROMOUVOIR UN CADRE DE DIALOGUE PERMANENT.....</i>	<i>90</i>

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AGURES: Appui à la Gouvernance Universitaire et à la Réforme de l'Enseignement Supérieur

AMRUGE-CI: Appui à la Modernisation et à la Réforme des Universités et Grandes Écoles de Côte d'Ivoire

AUF: Agence Universitaire de la Francophonie

BEN : Bureau Exécutif National

CAMES: Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur

CEMV: Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire

CDMT : Cadre de Dépenses à Moyen Terme

CFC: Centre de Formation Continue

CIMA : Centre Ivoirien de Machinisme Agricole

CNF: Campus Numérique Francophone

CNO: Centre, Nord et Ouest

CODESRIA: Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences sociales en Afrique

CRD : Centre de Recherche pour le Développement

CSRS: Centre Suisse Recherche Scientifique

C2D : Contrat de Désendettement et de Développement

IAB: Institut Agricole de Bouaké

IFGU: Institut de la Francophonie pour la Gouvernance Universitaire

GAR : Gestion Axée sur les Résultats

LMD : Licence, Master et Doctorat

ODD : Objectifs de Développement Durable

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

PAACVT: Projet d'Appui à l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail des acteurs et animateurs de l'Institution

PASRES: Programme d'Appui Stratégique à la Recherche Scientifique en Côte d'Ivoire

PUBK: Presses Universitaires de Bouaké

REESAO: Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest

TIC: Technologies de l'Information et de la Communication

UAO : Université Alassane OUATTARA

UEMOA: Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine

UFR: Unité de Formation et de Recherche

UFRCMS: UFR Communication, Milieu et Société

UFR SJAG : UFR Sciences Juridiques, Administratives et de Gestion

UFR SED : UFR Sciences Économiques et de Développement

UFR SM: UFR Sciences Médicales

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

UNIVAC: Université de Vacances

URES: Unité Régionale d'Enseignement Supérieur

TABLES ET ILLUSTRATIONS

LISTE DES FIGURES

Graphique 1 : Organigramme de l'Université Alassane Ouattara.....	15
Figure 1: Niveau de performance des fonctions logistiques	16
Figure 2 : Répartition des enseignants en fonction des grades.....	17
Figure 3 : Répartition du personnel enseignant par classe d'âge. Source: DRH / UAO	17
Figure 4 : Répartition du personnel administratif par tranche d'âge. Source: DRH / UAO	18
Figure 5 : Répartition du personnel enseignant, administratif et technique de l'UAO par classe d'âge en 2015. Source: DRH UAO	18
Figure 6 : Évolution de l'effectif des enseignants par grade de 2012 à 2015.....	19
Figure 7 : Taux de réussite général par niveau (de L1 à M2) à l'UAO année académique 2017-2018	37
Figure 8 : Taux de réussite par Niveau (de L1 à M2) de l'UFR CMS année académique 2017-2018	37
Figure 9 : Évolution des taux de réussite par niveau à l'UFR SED pour l'année académique 2017-2018.....	38
Figure 10 : Résultats comparés par niveau de l'année académique 2017-2018 à l'UFR SJAG	39
Figure 11 : Répartition du taux de réussite de l'année académique 2017-2018 à l'UFR Sciences Médicales	40
Figure 12: Performance des champs de la politique de recherche	50
Figure 13: Représentation graphique de la coopération entre l'UAO et les institutions universitaires	59
Figure 14: Représentation graphique de la coopération entre l'UAO et les entreprises et institutions non universitaires	61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Récapitulatif de l'analyse SWOT de la gouvernance	23
Tableau II : Répartition des offres de formation par filière et par niveau	24
Tableau III : Répartition des étudiants par UFR/Centre et par genre	26
Tableau IV: Récapitulatif du personnel d'enseignement et de recherche par structure et par grade	27
Tableau V: Répartition des enseignants vacataires non permanents par grade, par sexe et par structure	27
Tableau VI: Répartition des enseignants vacataires professionnels par grade, par sexe et par structure	28
Tableau VII: Répartition du personnel administratif, technique et de service par sexe et par structure	28
Tableau VIII: Répartition des infrastructures et équipements du Campus 1	30
Tableau IX: Répartition des infrastructures et équipements du Campus 2	31
Tableau X: Ratio d'encadrement des Licences par UFR	33
Tableau XI: Ratio d'encadrement des Licences par département	33
Tableau XII: Ratio d'encadrement des MASTERS par UFR	34
Tableau XIII: Ratio d'encadrement des MASTERS par département	35
Tableau XIV: Ratio d'encadrement des doctorants par UFR	36
Tableau XV: Ratio d'encadrement des doctorants par département	36
Tableau XVI: Récapitulatif du taux d'insertion des Master professionnels de l'UFR CMS au cours de l'année académique 2017-2018	41
Tableau XVII: Récapitulatif du taux d'insertion des Master professionnels de l'UFR SJAG au cours de l'année académique 2017-2018	42
Tableau XVIII: Récapitulatif du taux d'insertion des Master professionnels à l'UFR SED au cours de l'année académique 2017-2018	43
Tableau XIX: Récapitulatif de l'analyse SWOT de la formation	45
Tableau XX : Les organes internes et externes	48
Tableau XXI: Récapitulatif de l'analyse SWOT de la recherche	52
Tableau XXII : Récapitulatif des axes et thématiques de recherche des UFRs et Centres	53
Tableau XXIII : les supports de publication à l'UAO	55
Tableau XXIV : Étudiants inscrits en thèse de Doctorat de 2014-2015 à 2017-2018	56
Tableau XXV : Effectif des soutenances à l'UAO de 2014-2015 à 2017-2018	57
Tableau XXVI : Coopération de l'UAO avec les institutions universitaires ivoiriennes	58

Tableau XXVII: Coopération de l'UAO avec les institutions universitaires africaines et européennes.....	59
Tableau XXVIII : Coopération de l'UAO avec les institutions non universitaires.....	60

LA NOTE STRATÉGIQUE

Université Alassane OUATTARA : 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'ouvre avec la nouvelle 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, son altérité par rapport aux mandats antérieurs, 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 leitmotivs de l'Université de Bouaké, aujourd'hui appelée «**Université Alassane OUATTARA**». À cela, il faut ajouter la qualité de vie et de travail 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 et les étudiants.

Pour y parvenir, l'Université Alassane OUATTARA 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'Université Alassane OUATTARA.

L'Université Alassane OUATTARA, en abritant la première Chaire UNESCO de bioéthique du monde francophone à 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'Université Alassane OUATTARA 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'Université Alassane OUATTARA » en est une figure assurant la correspondance entre l'idée de Bouaké-la-Neuve et son idéat.

Ce plan stratégique est l'occasion de rassembler tous les acteurs de l'Université Alassane OUATTARA 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.

Pour l'Université Alassane OUATTARA

Le Président

Prof. Lazare M. POAMÉ

INTRODUCTION

Le contexte mondial de l'Enseignement supérieur est aujourd'hui marqué par l'édification d'un savoir qui se veut à la fois savoir-faire, savoir-faire-valoir et savoir-être. Un tel savoir peut se targuer de servir de socle pour le développement économique et social des États et de toutes les régions du monde. Cette orientation fait des Universités des forces motrices du développement des États. Aussi, pour mener à bien cette mission, les Universités doivent-elles faire une auto-évaluation et dégager, à partir des résultats obtenus, la marche à suivre. L'élaboration du présent plan stratégique s'inscrit dans ce cadre.

Ce plan stratégique, adopté par le Conseil d'Université, s'articule autour de quatre (4) points :

- Vision, valeurs et missions ;
- Diagnostic ;
- Analyse de la situation ;
- Options stratégiques ;

I. VISION, MISSIONS, VALEURS

I.1. Vision

La vision de l'Université Alassane OUATTARA(UAO), c'est d'être un pôle d'excellence ouvert sur le monde. Pour ce faire, l'UAO compte assurer, de façon efficiente, ses missions d'enseignement et de recherche aux fins de jouer un rôle prépondérant dans le processus visant à hisser la Côte d'Ivoire au rang de pays émergent.

I.2. Missions

Selon le décret n° 2012-984 du 10 octobre 2012¹, les missions de l'Université Alassane OUATTARA sont les suivantes :

- assurer la formation initiale et continue dans les domaines scientifique, culturel et professionnel;
- assurer la recherche scientifique et technologique ainsi que la valorisation de ses résultats ;
- donner un appui aux activités de développement ;
- diffuser les connaissances et la culture;
- fournir des informations scientifiques et techniques ;
- assurer la coopération internationale en matière d'enseignement et de recherche;

¹ Décret N°2012-984 du 10 octobre 2012 déterminant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'Université de Bouaké dénommée Université Alassane Ouattara.

- améliorer la vie universitaire et renforcer le rôle de l'Université dans la société.

I.3. Valeurs

Les valeurs qui structurent les actions des principaux acteurs de l'Université s'énoncent comme suit:

- **Gouvernance collégiale, crédibilité et co-responsabilité ;**
- **Ponctualité, assiduité et respect des textes universitaires et réglementaires ;**
- **Disponibilité, responsabilité et engagement ;**
- **Tolérance, fraternité et solidarité ;**
- **Loyauté, émulation saine, esprit critique, récompense du mérite dans l'équité et l'excellence ;**
- **Discipline, rigueur, humilité, qualité et respect mutuel.**

II. DIAGNOSTIC

II.1. L'analyse historique

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 émane de la volonté des pouvoirs publics de décongestionner l'Université Nationale de Côte d'Ivoire², réduite alors à la seule Université de Cocody, en créant et rattachant deux (2) Centres Universitaires à l'Université d'Abidjan-Cocody : Abobo-Adjamé et Bouaké.

À sa création, le Centre Universitaire de Bouaké était dirigé par un Vice-recteur, le Professeur KOUAKOU N'Guessan François et composé de deux écoles : l'École des Lettres et Sciences humaines et celle de Droit et Sciences Économiques, administrées, respectivement dirigées, par les Professeurs NIAMKEY Koffi Robert et LEGRÉ Okou Henri. De mars 1994 à Août 1996, la direction de l'École des Lettres et Sciences humaines échet au Professeur KOMENAN Aka Landry, tandis que celle de Droit et Sciences Économiques revenait au Docteur KONÉ Ismaïla qui assumera cette fonction jusqu'en 1998, année de séparation de ces deux structures et de création des Facultés autonomes de Droit et de Sciences Économiques.

Le siège de l'Université est sur l'axe Bouaké-Béoumi et s'étend sur plusieurs sites :

- le campus 1, situé sur le site de l'ex-complexe télévisuel de Bouaké ;
- le campus 2, occupant le site de l'ex-Institut Agricole de Bouaké (IAB) ;

²<http://univ-fhb.edu.ci/fr/pdf/DECRETN2012-984.pdf>

- le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV), situé à l'ex Centre Ivoirien de Machinisme Agricole (CIMA) ;
- l'Unité Régionale d'Enseignement Supérieur (URES) sise à Korhogo, à 270 km de Bouaké au Nord du pays.

Par *décret n° 95-975 du 20 novembre 1995* portant création des Universités, les Centres Universitaires sont érigés en Universités autonomes. Le Vice-recteur KOUAKOU N'Guessan François devient le premier Président de l'**Université de Bouaké** ainsi créée. Il le restera jusqu'en 2001, année à laquelle il passe le témoin au Professeur KOMENAN Aka Landry. Toutefois, il faut noter que 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.

En 2009, les Professeurs Lazare Marcellin POAMÉ et Michel KODO sont élus, respectivement, Président et Vice-président de l'Université de Bouaké. Avec le départ nouveau initié par le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique d'alors, ils vont être reconduits par Décret présidentiel à leurs postes avec en sus un deuxième poste de Vice-président.

En 2010, la visibilité de l'Université de Bouaké sur la scène internationale s'est accrue grâce à la Chaire UNESCO de bioéthique décrochée par le Professeur Lazare Poamé.

En 2011, après la crise post-électorale, l'Université a été relocalisée sur son site originel de Bouaké.

En 2012, l'Université de Bouaké est rebaptisée Université Alassane Ouattara (UAO) et l'URES de Korhogo, initialement rattachée à l'Université de Bouaké, devient Université Péléforo Gon Coulibaly (UPGC). À l'instar des autres Universités de Côte d'Ivoire, elle adopte le système LMD.

À ce jour, l'Université Alassane OUATTARA compte, 746 enseignants-chercheurs et chercheurs et 326 agents administratifs et techniques, dont 146 fonctionnaires pour un effectif de 17773 étudiants.

II.2.Le Positionnement de l'Université dans son environnement

La vocation de l'UAO comporte trois dimensions :

- **La vocation nationale de l'UAO : le développement économique, social et culturel**

La création de l'Université de Bouaké, aujourd'hui Université Alassane OUATTARA, dans le Centre de la Côte d'Ivoire apparaît non seulement comme une réponse aux

dysfonctionnements constatés à l'Université Nationale de Côte d'Ivoire, mais aussi comme une réponse aux multiples contraintes de développement spécifiques à cette région.

Notons que la ville de Bouaké a été choisie pour abriter le Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV) à cause de son *faciès* écologique favorable à l'étude des vecteurs des différentes endémies tropicales présentes aussi bien dans les zones de forêt que de savane.

- **La vocation sous régionale : L'intégration sous régionale**

Pour répondre à sa vocation sous régionale, l'Université Alassane Ouattara a ouvert un Master d'intégration régionale en collaboration avec le ministère de l'intégration régionale et des Ivoiriens de l'extérieur. L'objectif principal de ce Master est de former les auditeurs à des fonctions exécutives ou managériales dans les institutions sous régionales.

- **La vocation internationale : La recherche et la formation en bioéthique**

Une université est généralement évaluée à travers la spécificité de son offre de formation, la qualité de ses productions scientifiques, la coopération avec les autres institutions, le nombre de missionnaires et d'étudiants étrangers y ayant séjourné, etc.

La Chaire UNESCO de Bioéthique et le CEMV sont des illustrations du rayonnement international de l'UAO.

II.3. Les organes de la gouvernance

Sur le plan administratif et académique, l'Université Alassane OUATTARA est, selon le décret n°2012-984 du 10 octobre 2012 composée :

- d'une Présidence,
- de deux(02) Vice-présidences,
- d'un Secrétariat Général,
- d'un Secrétariat Général Adjoint,
- de quatre (04) Directions d'UFR
- et de trois (3) Centres.

Ces organes s'appuient sur vingt et un (21) services. L'UAO fonctionne de façon pyramidale. Elle est dirigée par un Président d'Université, Président du Conseil, nommé par décret. Le Président est le principal ordonnateur et exerce la gouvernance conformément aux textes réglementaires. Afin d'assurer l'efficacité des missions à lui confiées, les textes réglementaires délèguent une partie de ses compétences à un Secrétaire Général et à deux Vice-présidents qui sont responsables devant lui.

Le Secrétaire Général encadre les Directions administratives, financières et techniques.

Les Vice-présidents sont chargés de la coordination des activités académiques et culturelles.

L'Université compte, par ailleurs, deux organes délibératifs : le Conseil de Gestion et le Conseil d'Université.

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

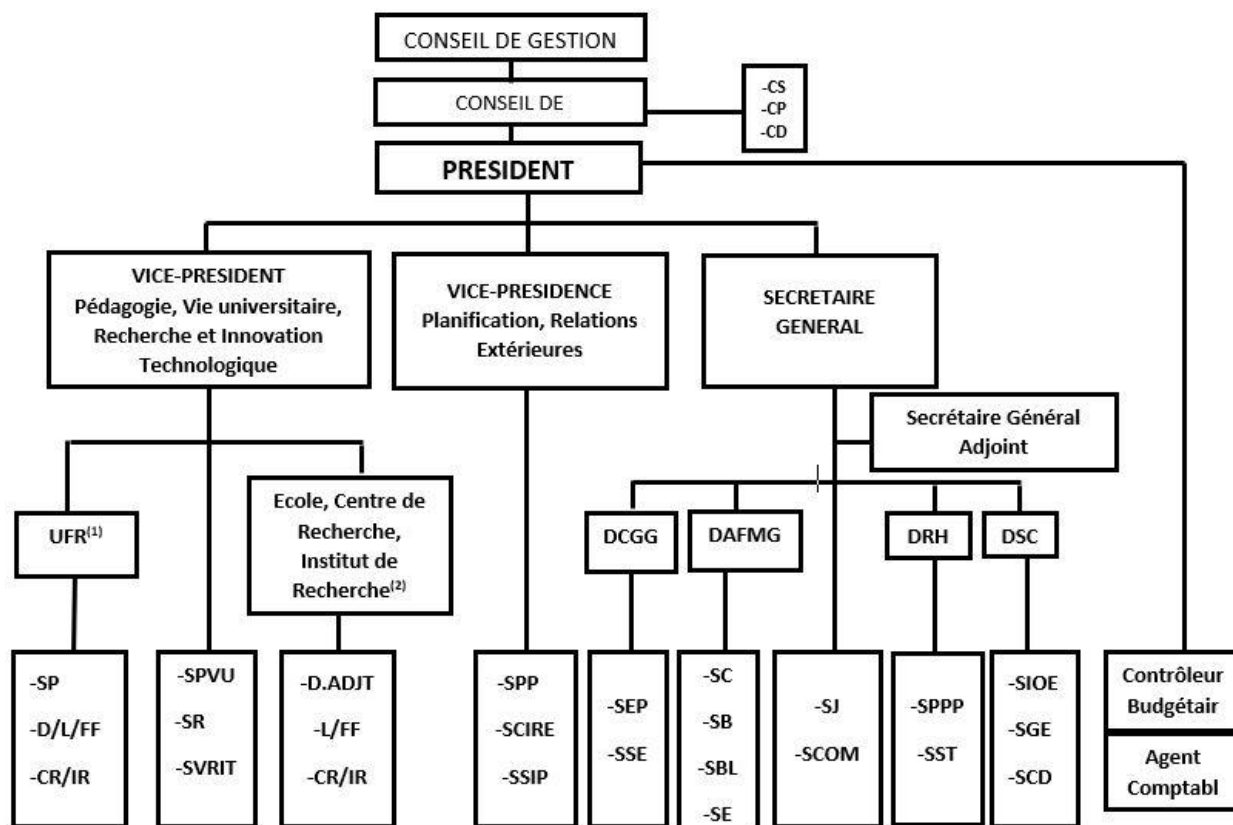
✚ Les UFR

- 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 de Développement (SED) pour le domaine des Sciences économiques et de Gestion ;

✚ l'UFR des Sciences juridiques, administratives et de Gestion (SJAG) pour le domaine des Sciences juridiques, politiques et de l'Administration.

✚ 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.



Graphique 1 : Organigramme de l'Université Alassane Ouattara

III. ANALYSE DE LA SITUATION

La démarche adoptée est celle d'une analyse SWOT qui nous permettra de faire une étude diagnostique (forces et faiblesses) et prospective (opportunités et menaces) afin de dégager des axes stratégiques. Cette analyse va porter sur quatre domaines, à savoir la gouvernance, la formation, la recherche et la vie universitaire.

Les performances de l'UAO dans ces différents domaines dépendront de ses forces et faiblesses (facteurs internes) et des opportunités et menaces (facteurs externes) présentes dans l'environnement régional, national ou international.

Ces performances découlent essentiellement de l'auto-évaluation de l'UAO, réalisée à partir du référentiel du CAMES.

III.1. L'ANALYSE DE LA GOUVERNANCE

III.1.1. L'analyse diagnostique

III.1.1.1. Les forces

Au niveau de la gouvernance, trois (3) points inhérents à l'UAO font sa force :

- une gouvernance efficiente
- une gestion participative
- un personnel jeune, dynamique et motivé.

▪ Une gouvernance efficiente

La démocratie interne et le dialogue social permettent aux différentes catégories de personnels et d'étudiants de participer aux processus de gouvernance. Ces dispositifs démocratiques garantissent la transparence et l'efficacité. Il s'agit :

- d'un comité de management et d'accompagnement de l'assurance qualité (CMAAQ) et d'une cellule interne assurance qualité (CIAQ) ;
- d'un plan de développement de l'Université largement partagé.
- d'un manuel de procédures permettant de formaliser clairement les procédés de mise en œuvre du plan d'orientation stratégique de l'Université ;
- d'une gestion des fonctions logistiques assurée par le service du Patrimoine et de la Maintenance (SPM). (figure 1).

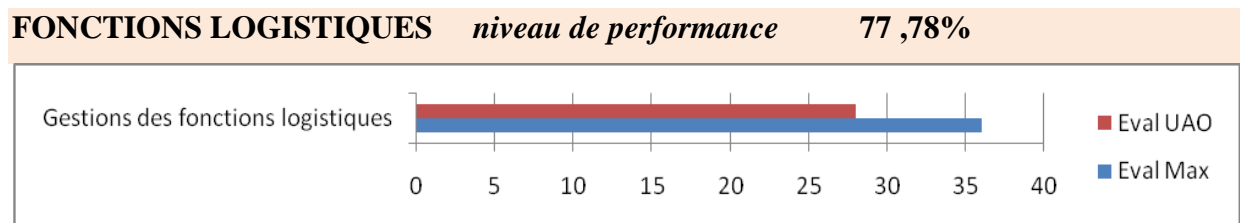


Figure 1: Niveau de performance des fonctions logistiques

Source : Données recueillies lors de l'enquête d'auto-évaluation à partir du référentiel du CAMES (2016)

▪ Une gestion participative

Le nouveau mandat de l'équipe dirigeante de l'Université Alassane OUATTARA est engagé pour l'implication de tous les membres de la Communauté universitaire dans la gestion quotidienne et dans les différentes tâches accomplies à l'Université. La nouvelle équipe, consciente de sa responsabilité et de son rôle pour le rayonnement de l'Institution, cultive un esprit de disponibilité, de solidarité et de partage. Le personnel enseignant se retrouve dans les Conseils Pédagogiques et Scientifiques. Le personnel administratif et technique, quant à lui, est réparti au sein des différents services que compte l'Institution. Le Conseil d'Université, qui est composé de représentants de chaque catégorie de personnel, des étudiants (Conseil étudiant) et des syndicats, se réunit régulièrement pour décider de l'avenir de l'Institution.

▪ Un personnel jeune, dynamique et motivé

En termes de ressources humaines, l'UAO dispose d'un nombre important d'enseignants de rang A (Professeurs et Maîtres de Conférences ou Maîtres de Recherche) et

de rang B (Maîtres-Assistants et Assistants) (figure 2) qui conduisent les cours magistraux, les travaux dirigés et travaux pratiques, ainsi que les encadrements.

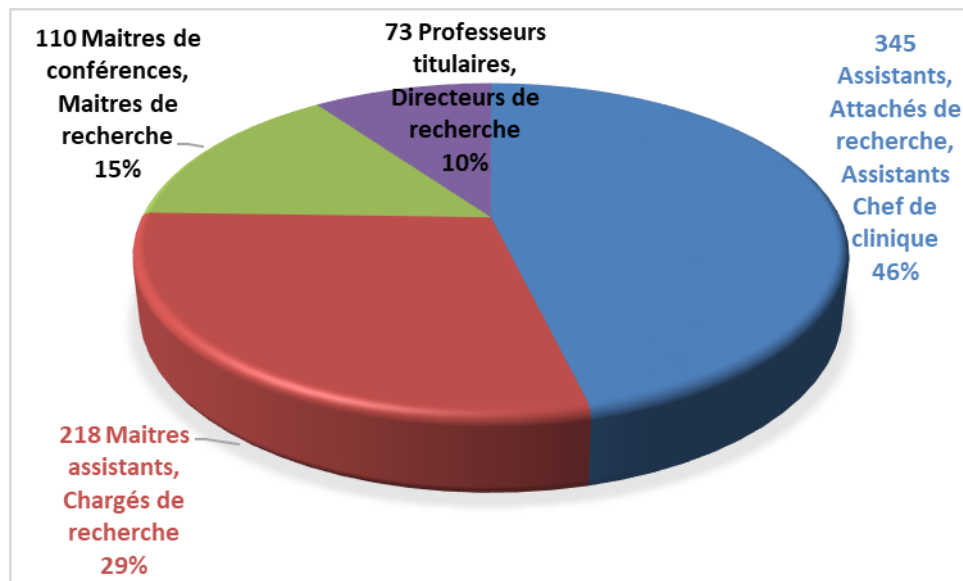


Figure 2 : Répartition des enseignants en fonction des grades

Source: DRH UAO

Ce personnel enseignant est dynamique, motivé, ouvert et surtout jeune. En effet, l'âge moyen de ces enseignants est d'environ 45 ans avec des extrêmes de 30 et 65 ans (figure 3). L'UAO bénéficie également de l'apport d'enseignants vacataires, venant des établissements nationaux ou étrangers.

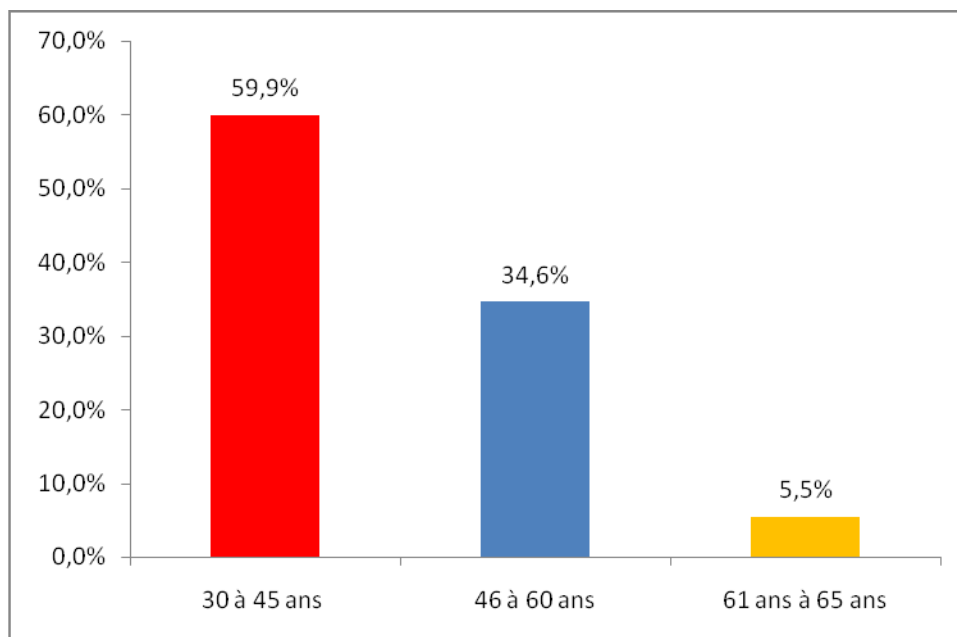


Figure 3 : Répartition du personnel enseignant par classe d'âge. Source: DRH / UAO

Moyenne d'âge=45, $29 \pm 7,84$, extrêmes de 30 et 65 ans.

Poursuivre sa formation à l'UAO, c'est aussi bénéficier d'un encadrement assuré par un personnel administratif et technique disponible et accueillant, tout aussi jeune et dont la moyenne d'âge est de 43, 35 ans (figure 4).

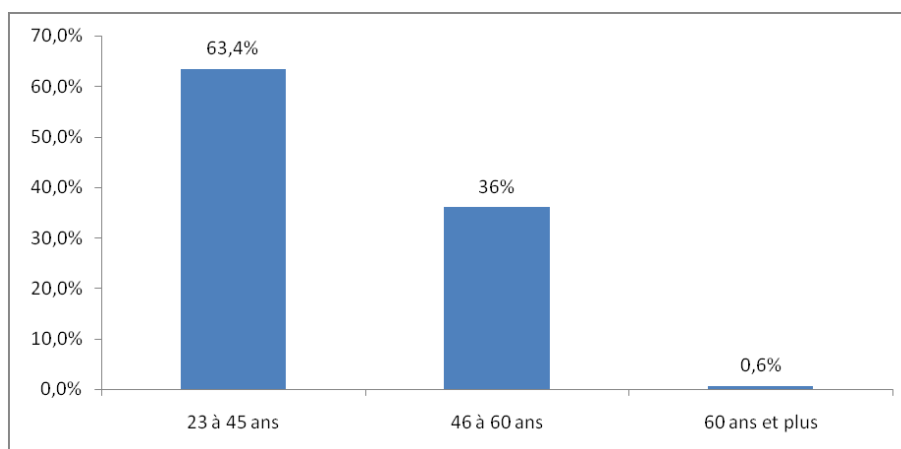


Figure 4 : Répartition du personnel administratif par tranche d'âge. Source: DRH / UAO

Moyenne = 43, 35ans ± 8, 54, extrêmes de 23 et 63 ans.

L'ensemble du personnel de l'UAO se répartit comme présenté dans la figure ci-dessous (figure 5).

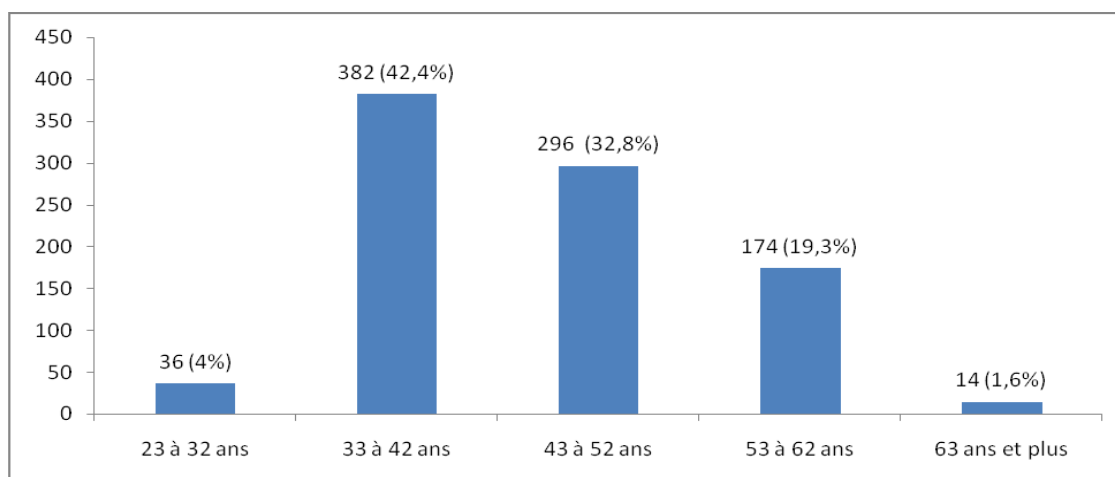


Figure 5 : Répartition du personnel enseignant, administratif et technique de l'UAO par classe d'âge en 2015. Source: DRH UAO

Moyenne = 44,72 ans ± 8, 325, extrêmes de 23 et 66 ans.

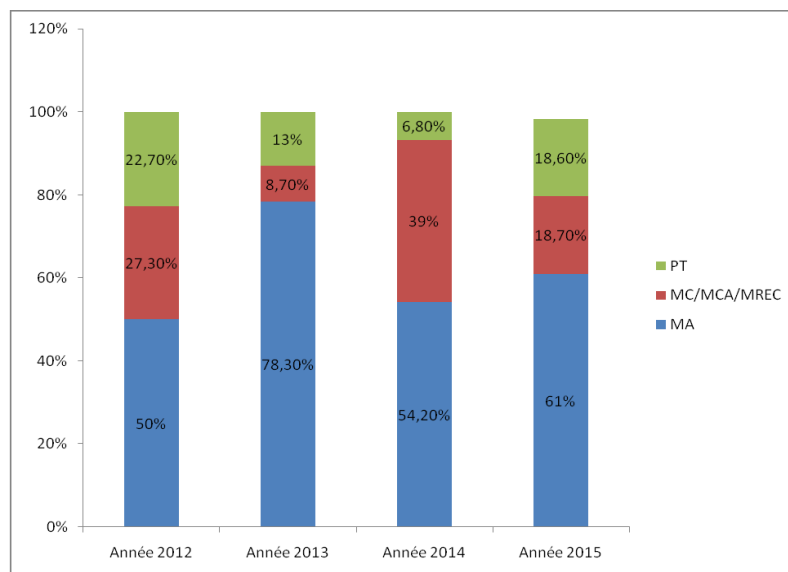


Figure 6 : Évolution de l'effectif des enseignants par grade de 2012 à 2015

Sources : DRH / UAO

III.1.1.2. Les faiblesses

Au niveau de la gouvernance, les faiblesses de l'UAO sont essentiellement d'ordre infrastructurel et documentaire, à savoir :

- l'insuffisance des infrastructures matérielles et immatérielles ;
- l'absence d'un schéma directeur informatique.

▪ L'insuffisance des infrastructures matérielles et immatérielles

La relocalisation de l'Université à Bouaké depuis octobre 2011 n'a pas résolu cette situation. En plus des deux campus universitaires, devenus aujourd'hui exigus, pour répondre efficacement à l'accroissement de la population estudiantine, l'Université est disséminée sur cinq (05) sites à travers la ville de Bouaké. Il s'agit, pour l'essentiel, d'établissements loués à des privés.

En outre, tout le matériel de recherche du CEMV et celui des laboratoires de l'UFR des Sciences médicales ont été saccagés ou volés. Ce matériel n'a pas été renouvelé comme il se doit et cela a eu un impact négatif sur le déroulement des activités de formation et de recherche.

Cette situation pose d'énormes difficultés à l'organisation des missions d'enseignement sur les campus.

Le réseau informatique filaire est quasi-inexistant et la couverture Wifi a une faible portée, d'où le coût élevé de la connexion Internet.

▪ **L'absence d'un schéma directeur informatique**

L'UAO a des bases de données fiables. Une coordination de ces dernières à travers un système d'information adéquat les rendra plus visibles, lisibles et plus efficaces. À cet effet, des efforts doivent être faits pour doter l'UAO d'un progiciel de gestion intégrée (PGI) et d'un schéma directeur informatique.

III.1.2. L'analyse prospective

III.1.2.1. Les opportunités

Les facteurs externes (sur le plan national, régional et international) qui peuvent impacter positivement la gouvernance de l'UAO sont :

- la politique de décentralisation ;
- la reconstruction post-crise ;
- l'enjeu de l'émergence de la Côte d'Ivoire à l'horizon 2020 ;
- la politique de contractualisation initiée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) ;
- le soutien de la coopération française à travers les projets AMRUGE et AGURES ;
- les initiatives du CAMES et de l'AUF.

▪ **La politique de décentralisation**

Cette politique a entraîné une réorganisation et un découpage du pays en régions avec la mise en place des Conseils Régionaux qui ont pour objectif d'insuffler un dynamisme propre à chaque région. Ce rôle devra, à terme, conduire à un développement local économiquement et socialement durable. L'Université Alassane OUATTARA, de par sa mission, rentre dans ce champ d'action. En effet, elle pourra créer, à travers ses formations et sa recherche-développement, une expertise locale qui appuiera ces entités territoriales décentralisées et les organisations locales de développement (Coopératives, ONG, etc.).

▪ **La reconstruction post-crise**

La crise politico-militaire qu'a traversée la Côte d'Ivoire a profondément déstructuré l'économie et les structures locales des régions Centre-Nord et Ouest (zone CNO)³. Avec la

³Les zones CNO recouvrent les régions Centre, Nord et Ouest durement éprouvées durant la crise militaro-politique de 2002

normalisation de la situation politico-militaire et le retour des populations déplacées de guerre dans leurs régions d'origine, l'État s'est engagé à faire revivre les infrastructures socio-économiques de ces régions.–Ainsi, le Programme présidentiel d'urgence (PPU) a fortement contribué à la réhabilitation du campus 2 et à la réalisation de certaines constructions.

▪ **L'enjeu de l'émergence de la Côte d'Ivoire à l'horizon 2020**

Pour relever le défi du passage au statut de pays émergent en 2020, la Côte d'Ivoire a mis en place des mécanismes pour financer sa politique de développement : le Programme National de Développement (PND), le Programme des Investissements Publics (PIP) et le Cadre de Dépenses à Moyen Terme (CDMT). Ces différents dispositifs intègrent les projets des Établissements Publics Nationaux (EPN). De ce fait, ils peuvent être une source de financement du plan de développement de l'UAO.

Par ailleurs, l'Université Alassane OUATTARA compte jouer un rôle important dans le processus d'émergence, par son expertise sur les problématiques du développement.

▪ **La politique de contractualisation initiée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS)**

La signature de ces contrats marque une nouvelle ère dans les relations entre l'État et les établissements publics d'enseignement supérieur. Dorénavant, les actions des établissements seront évaluées par des indicateurs de performance. L'objectif est de donner un coup d'accélérateur au processus de réforme en cours pour améliorer la qualité et l'attractivité des Universités publiques. Le contrat de performance entre l'État et l'UAO repose sur trois axes majeurs de réforme:

- l'amélioration de l'employabilité des diplômés;
- le développement de l'enseignement à distance;
- l'émergence d'une communauté sociale intégrale dans un environnement apaisé sur les campus.

▪ **Le soutien de la coopération française à travers les projets AMRUGE⁴et AGURES⁵**

Dans le cadre du contrat de désendettement et de développement (C2D)⁶ signé entre la Côte d'Ivoire et la France le 1^{er} décembre 2012, un projet intitulé AMRUGE-CI (Appui à la Modernisation et à la Réforme des Universités et Grandes Écoles de Côte d'Ivoire) a été

⁴<http://www.ambafrance-ci.org/-Projet-AMRUGE-CI->

⁵<http://www.ambafrance-ci.org/-Projet-AGURES->

⁶<http://www.c2d.gouv.ci/>

élaboré. Ce projet permet de renforcer les capacités des acteurs des Universités, notamment dans le cadre de la rénovation des offres de formations supérieures pour les adapter à la demande du marché de l'emploi, en cohérence avec la nouvelle architecture Licence-Master-Doctorat (LMD).

Quant au projet AGURES (Appui à la gouvernance universitaire et à la réforme de l'enseignement supérieur), il permet d'équiper les bibliothèques, les salles multimédia, d'implémenter des logiciels de gestion de la scolarité, d'accorder des bourses de mobilité, etc.

▪ **Les initiatives du CAMES et de l'AUF**

Les structures telles que le CAMES et l'AUF participent également à l'amélioration de l'efficacité des Universités. Dans le cadre de cette collaboration, l'UAO œuvre, depuis janvier 2011, à la mise en place d'une politique Qualité qui s'appliquera à l'ensemble des missions et qui s'inscrit dans une dynamique d'amélioration permanente. Un processus d'auto-évaluation institutionnelle sur la base du référentiel du CAMES est en cours depuis juillet 2015, avec l'appui de l'AUF à travers l'Institut de la Francophonie pour la Gouvernance Universitaire (IFGU)⁷.

III.1.2.2. Les menaces

Les facteurs externes (sur le plan national, régional et international) susceptibles d'affecter la gouvernance de l'UAO sont :

- Les restrictions budgétaires ;
- Les grèves cycliques des syndicats des acteurs des Universités.

▪ **Les restrictions budgétaires**

L'allocation des ressources financières annuelles est déséquilibrée. Pendant qu'on observe une croissance des taux d'étudiants affectés à l'UAO, des restrictions budgétaires lui sont imposées. De ce fait, l'Université est confrontée à d'énormes difficultés pour acquérir et renouveler le matériel perdu dans la crise, notamment les outils pédagogiques, didactiques et scientifiques nécessaires pour pérenniser un enseignement de qualité et des travaux scientifiques compétitifs et internationalement reconnus.

⁷http://ifgu.auf.org/media/document/document_de_presentation_du_projet_3.pdf : Appel à manifestation d'intérêt de l'IFGU / AUF relatif au projet pilote d'appui à l'auto-évaluation des universités africaines basée sur le référentiel du CAMES.

▪ **Les grèves cycliques des syndicats des acteurs des Universités**

Si la gouvernance de l'UAO met tout en œuvre pour instaurer un climat de dialogue permanent au niveau local avec les organisations syndicales, elle a quelquefois du mal à contenir les mots d'ordre de grève décidés par les BEN. On note aussi un nombre considérable de syndicats par corporation, ce qui a pour incidence une démultiplication des grèves.

Tableau I : Récapitulatif de l'analyse SWOT de la gouvernance

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une gouvernance efficiente • Une gestion participative • Un personnel jeune, dynamique et motivé 	<ul style="list-style-type: none"> • L'insuffisance des infrastructures matérielles et immatérielles • Inefficacité du système d'information et du schéma directeur informatique
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • La politique de décentralisation • La reconstruction post-crise (PPU) • L'enjeu de l'émergence de la Côte d'Ivoire à l'horizon 2020 (PND, PIP, CDMT...) • La politique de contractualisation initiée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) • Le soutien de la coopération française à travers les projets AMRUGE et AGURES • Les initiatives du CAMES et de l'AUF 	<ul style="list-style-type: none"> • Les restrictions budgétaires • L'action des bureaux exécutifs nationaux des syndicats

III.2. L'ANALYSE DE LA FORMATION

III.2.1. Les offres de formation à l'UAO

Les filières et offres de formation à l'UAO sont résumées dans le tableau 2 ci-dessous:

Tableau II : Répartition des offres de formation par filière et par niveau

UFR	FILIÈRES	NIVEAU LICENCE	NIVEAU MASTER	DOCTORAT
Communication, Milieu et Société (CMS)	Philosophie	Histoire de la Philosophie et philosophie générale	Philosophie Politique et sociale	Philosophie Politique et sociale
			Histoire de la philosophie et Métaphysique	Histoire de la philosophie et Métaphysique
			Histoire des sciences et Bioéthique	Histoire des sciences et Bioéthique
			Enseignement et activités administratives	NÉANT
			Esthétique et Philosophie africaine	Histoire des sciences et Bioéthique
	Anglais	Language and Cultures of Anglophone Countries	Literatures and Civilizations of Anglophone Countries	Anglais
			Linguistics and Didactics of English	
	Allemand	Allemand	Littérature germanique	Études germaniques
			Civilisations germaniques	
			Linguistique allemande	
	Espagnol	Espagnol	Littérature et civilisation espagnoles	Littérature et civilisation / linguistique et didactique de l'espagnol
			Linguistique et didactique de l'espagnol	
	Histoire	Histoire	Histoire moderne et contemporaine	Histoire
			Histoire ancienne et médiévale	
	Géographie	Géographie	Géographie Humaine	Géographie Humaine et Physique
			Géographie Physique	
			Politique publique de développement socio-sanitaire	Politique publique de développement socio-sanitaire
			Socio-économie,	Socio-économie,

	Sociologie	Sociologie	gouvernance et développement	gouvernance et développement
			Socio-anthropologie des organisations et du travail	Socio-anthropologie des organisations et du travail
			Sciences sociales des religions	Sciences sociales des religions
	Lettres modernes	Lettres modernes	Langue, théories et discours littéraires (LTDL)	Langue, théories et discours littéraires (LTDL)
			Littératures et civilisations (LC)	Littératures et civilisations (LC)
	Sciences du langage et de la communication	Sciences de la communication	Communication et développement	Sciences du langage et de la communication
			Communication et organisations	
Sciences du langage	Linguistique générale			
Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV)	Entomologie		Entomologie médicale et vétérinaire	Doctorat en entomologie médicale et vétérinaire
			Master International d'Entomologie (MIE)	
Sciences Economiques et Développement (SED)	Sciences économiques et de gestion	Économie	Économie de développement	Économie
			Politique économique et modélisation	
			Économie du travail et des ressources humaines	NÉANT
		Gestion	Sciences de Gestion	Gestion
			Comptabilité audit et contrôle	NÉANT
			Marketing	
Sciences Juridique, Administrative et de Gestion	Sciences juridiques	Droit public	Droit public	Droit public
		Droit privé	Carrière judiciaire	Droit privé
			Droit des affaires	
		Droit public / privé	Histoire du droit	Histoire du droit
			Droit des contrats publics	NÉANT
			Droit rural et activités agricoles	
			Fiscalité et droit des prélèvements sociaux	
	Droit de l'homme et action humanitaire			
Sciences Médicales (SM)	Sciences médicales			Sciences médicales

III.2.2. Les effectifs étudiants

Tableau III : Répartition des étudiants par UFR/Centre et par genre

STATISTIQUE DES ÉTUDIANTS INSCRITS						
2016-2017						
UFR OU CENTRE	Garçons		Filles		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CMS	5989	39,80	3578	23,78	9567	63,58
SED	1938	12,88	739	4,91	2677	17,79
SJAG	1127	7,49	933	6,20	2060	13,69
SM	484	3,22	245	1,63	729	4,84
CEMV	10	0,07	5	0,03	15	0,10
CRD		0,00		0,00	0	0,00
TOTAL	9548	63,45	5500	36,55	15048	100

STATISTIQUE DES ÉTUDIANTS INSCRITS						
2017-2018						
UFR OU CENTRE	Garçons		Filles		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CMS	6876	39,52	4450	25,58	11326	65,10
SED	1847	10,62	872	5,01	2719	15,63
SJAG	1284	7,38	1298	7,46	2582	14,84
SM	513	2,95	234	1,34	747	4,29
CEMV	22	0,13	2	0,01	24	0,14
CRD		0,00		0,00	0	0,00
TOTAL	10542	60,59	6856	39,41	17398	100

III.2.3. Le personnel d'enseignement et de recherche

III.2.3.1. Les enseignants permanents

Tableau IV: Récapitulatif du personnel d'enseignement et de recherche par structure et par grade

UFR OU CENTRE	Professeurs Titulaires				Maîtres de Conférences				Maîtres-Assistants				Assistants			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CMS	41	56,16	2	2,74	80	72,73	0	0,00	137	62,84	17	7,8	123	35,76	33	9,59
SED	2	2,74	0	0,00	2	1,82	0	0,00	16	7,34	0	0	53	15,41	13	3,78
SJAG	1	1,37	0	0,00	2	1,82	2	1,82	10	4,59	2	0,92	44	12,79	4	1,16
SM	25	34,25	2	2,74	14	12,73	7	6,36	30	13,76	0	0	48	13,95	13	3,78
CEMV	0	0,00	0	0,00	1	0,91	0	0,00	4	1,83	1	0,46	5	1,45	2	0,58
CRD	0	0,00	0	0,00	2	1,82	0	0,00	1	0,46	0	0	5	1,45	1	0,29
IMERFI	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,13	0	0,00
TOTAL	69	94,52	4	5,48	101	91,82	9	8,18	198	90,83	20	9,17	279	80,87	66	19,13
	73				110				218				345			

III.2.3.2. Les enseignants vacataires (non permanents)

Tableau V: Répartition des enseignants vacataires non permanents par grade, par sexe et par structure

UFR OU CENTRE	Professeurs Titulaires				Maîtres de Conférences				Maîtres-Assistants				Assistants			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CMS	03	30	00	00	01	8,33	00	00	03	100	00	00	00	00	01	7,69
SED	00	00	00	00	04	33,33	00	00	00	00	00	00	10	76,92	01	7,69
SJAG	02	20	00	00	03	25	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
SM	03	30	02	20	04	33,33	00	00	00	00	00	00	01	7,69	00	00
CEMV	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
CRD	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
IMERFI	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
TOTAL	08	80	02	20	12	100	00	00	03	100	00	00	11	84,61	02	15,39
	10				12				03				13			

III.2.3.3. Enseignants vacataires professionnels

Tableau VI: Répartition des enseignants vacataires professionnels par grade, par sexe et par structure

UFR OU CENTRE	Entreprise				Administration publique				ONG				Autres			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CMS	00	00	00	00	10	83,33	01	8,34	00	00	01	100	00	00	00	00
SED	09	12,67	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
SJAG	60	84,5	02	2,82	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
SM	00	00	00	00	01	8,33	00	00	00	00	00	00	01	100	00	00
CEMV	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
CRD	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
IMERFI	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
TOTAL	69	97,18	02	2,82	11	91,66	01	8,34	00	00	01	100	01	100	00	00
	71				12				01				01			

III.2.4. Le personnel administratif, technique et de service

Tableau VII: Répartition du personnel administratif, technique et de service par sexe et par structure

UFR, CENTRE, INSTITUT, DIRECTION OU SERVICE	FONCTIONNAIRES				DEFLATES				CONTRACTUELS			
	HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
AGENCE COMPTABLE	1	0,71	2	1,42	0	0,00	3	10,34	2	1,23	3	1,84
CEMV	16	11,35	1	0,71	2	6,90	1	3,45	5	3,07	8	4,91
CENTRE DE FORMATION CONTINUE	3	2,13	2	1,42	0	0,00	1	3,45	2	1,23	1	0,61
COMMUNICATION MILIEU ET SOCIÉTÉ	7	4,96	3	2,13	0	0,00	1	3,45	2	1,23	12	7,32
CHAIRE BIOÉTHIQUE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,61
CONTRÔLE BUDGÉTAIRE	2	1,42	1	0,71	0	0,00	1	3,45	0	0,00	1	0,61
COURRIER	2	1,42	0	0,00	3	10,34	0	0,00	1	0,61	0	0,00
CRD	2	1,42	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,23	0	0,00
DAFMG	8	5,67	1	0,71	1	3,45	0	0,00	4	2,45	3	1,84
DIRECTION DES	3	2,13	2	1,42	0	0,00	0	0,00	2	1,23	3	1,84

RESSOURCES HUMAINES												
IMERFI	2	1,42	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,23
PRÉSIDENTE	3	2,13	1	0,71	0	0,00	0	0,00	1	0,61	0	0,00
GOVERNANCE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,61	1	0,61
SCIENCES MÉDICALES	5	3,55	2	1,42	1	3,45	1	3,45	4	2,45	4	2,45
SCOLARITÉ	13	9,22	4	2,84	4	13,79	2	6,90	11	6,75	10	6,13
SDIST	11	7,80	4	2,84	1	3,45	1	3,45	3	1,84	4	2,45
SECRETARIAT GÉNÉRAL	1	0,71	2	1,42	0	0,00	0	0,00	1	0,61	1	0,61
SECRETARIAT GENERAL ADJOINT	1	0,71	1	0,71	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
SED	4	2,84	3	2,13	0	0,00	0	0,00	2	1,23	6	3,68
SJAG	11	7,80	3	2,13	0	0,00	3	10,34	4	2,45	0	0,00
SPM	3	2,13	0	0,00	3	10,34	0	0,00	21	12,88	26	15,95
Service COMMUNICATION	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,61	1	0,61
SRIT	2	1,42	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,23	1	0,61
VICE-PRESIDENCE 1	2	1,42	1	0,71	0	0,00	0	0,00	1	0,61	0	0,00
VICE-PRESIDENCE 2	2	1,42	2	1,42	0	0,00	0	0,00	1	0,61	0	0,00
American Corner	1	0,71	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Suivi et Évaluation	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,23	0	0,00
TOTAUX	106	75,18	35	24,82	15	51,72	14	48,28	75	46,01	88	53,99
	141				29				163			

III.2.5. Les infrastructures et équipements

III.2.5.1. Les infrastructures et équipements du site du Campus 1

Tableau VIII: Répartition des infrastructures et équipements du Campus 1

BÂTIMENTS	Salles de TD et/ou TP	Bureaux	Amphithéâtres	Autres
PRÉSIDENTE		12		
LA VICE PRESIDENTE ET LE SECRÉTARIAT GENERAL 9 bureaux 1 salle de conférence		9		1 salle de conférence
DATA CENTER		2		
SCOLARITE 18 bureaux		18		
DÉCANAT ROTONDE 38 bureaux		38		
AMPHI KA		5		
AMPHI KF		4		
BATIMENT R+1 UFR SCIENCES MEDICALES	3	12		
BÂTIMENT SALLE TD (03 SALLES) CAMPUS 1	3			
BÂTIMENT SALLE TD (04, 05, 06, 07) CAMPUS 1	4			
SERVICE FINANCIER ET LE CONTRÔLE BUDGÉTAIRE 07 bureaux		7		
BIBLIOTHÈQUE		19		3 salles de lecture
AGENCE COMPTABLE 7 bureaux		7		
BÂTIMENT RTI CAMPUS 1 BLOC A (25 bureaux)	-	25		
BATIMENT RTI CAMPUS 1 BLOC B : 04 petits amphithéâtres		30	4	
AMPHIS A		2	1	
AMPHIS B			1	
SALLES DE TD 11 A 13	3			
SALLES DE TD 22 A 24	3			
SALLES DE TD 14 A 17	4			
SALLES DE TD 18 A 21	4			
AMPHI DES SCIENCES MÉDICALES		3		2 salles de délibération

LABORATOIRE DE BIOCHIMIE UFR SCIENCES MÉDICALES	5	18		
LABORATOIRE DE BIOPHYSIQUES UFR SCIENCES MÉDICALES	5	18		
BÂTIMENT ANIMALERIE UFR SCIENCES MÉDICALES		7		
LABORATOIRE D'ANATOMIE UFR SCIENCES MÉDICALES	5	18		
TOTAL	39	254	6	

III.2.5.2. Les infrastructures et équipements du site du Campus 2

Tableau IX: Répartition des infrastructures et équipements du Campus 2

BÂTIMENTS	Salles de TD et/ou TP	Bureaux	Amphithéâtres	Autres
BATIMENT ADMINISTRATIF 1 (DECANAT UFR CMS) : 3 bureaux; 2 bureaux avec secrétariat; 3 toilettes; 1 salle de conférence		7		1 salle de conférence
CHAIRE UNESCO DE BIOÉTHIQUE	1	5		1 hall
BÂTIMENT LABORATOIRE DE LANGUES: 1 salle de collecte	4			1 salle de collecte
CAMPUS NUMERIQUE-AUF	4			
BÂTIMENT ADMINISTRATIF 2 (PIONNIER 1) : 4 bureaux enseignants; 1 secrétariat		5		
BÂTIMENT ADMINISTRATIF 3 CFC : 1 salle de conférence; 2 halls ; 4 bureaux + secrétariat.		5		1 salle de conférence 2 halls
AMPHITHÉÂTRE C (300 places)			1	
AMERICAN CORNER			1	
			1	
AMPHITHÉÂTRE D (200 places)			1	
AMPHITHÉÂTRE B (150 places)			1	
AMPHITHÉÂTRE A (150 places)			1	
ROTONDE 6 (80 places)	1			
ROTONDE 5 (80 places)	1			
ROTONDE 4 (80 places)	1			
ROTONDE 3 (80 places)	1			
ROTONDE 2 (80 places)	1			

ROTONDE 1 (80 places)	1			
R+1 A (6 salles de TD de 60 places; 10 bureaux)	6	10		
R+1 B (3 salles de TD de 60 places; 22 bureaux)	3	22		
BÂTIMENT C (PIONNIER 2) : 14 bureaux enseignants ; 3 toilettes enseignants; 10 toilettes étudiants.	4	14		
Salle de délibération de l'AMPHI A			1	1 salle de délibération
Salle de délibération de l'AMPHI B			1	1 salle de délibération
BÂTIMENT TD A : 4 salles de TD de 50 places.	4			
BÂTIMENT TD B : 4 salles de TD de 50 places.	4			
TOTAL	36	68	8	

III.2.6. La qualité et l'efficacité du système

III.2.6.1. Le ratio d'encadrement

III.2.6.1.1. Le ratio d'encadrement des Licences par UFR

Tableau X: Ratio d'encadrement des Licences par UFR

UFR	EFFECTIF ÉTUDIANT	EFFECTIF ENCADREURS	RATIO D'ENCADREMENT
COMMUNICATION MILIEU ET SOCIÉTÉ	7560	433	17,46
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT	1788	86	20,79
SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION	2029	65	31,22
SCIENCES MÉDICALES	256	139	1,84
Total général	11633	723	16,09

III.2.6.1.2. Le ratio d'encadrement des Licences par département

Tableau XI: Ratio d'encadrement des Licences par département

RATIO D'ENCADREMENT DES LICENCES PAR DÉPARTEMENT			
DÉPARTEMENTS	ÉTUDIANTS	ENSEIGNANTS	RATIO D'ENCADREMENT
ALLEMAND	305	11	27,73
ANGLAIS	1089	36	30,25
ANTHROPOLOGIE ET SOCIOLOGIE	451	61	7,39
ESPAGNOL	548	24	22,83
GÉOGRAPHIE	1400	39	35,90
HISTOIRE	450	37	12,16
LETTRES MODERNES	1438	95	15,14
PHILOSOPHIE	789	87	9,07
SCIENCES DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION	1090	43	25,35
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT	1788	86	20,79
SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION	2029	65	31,22
SCIENCES MÉDICALES	256	139	1,84
TOTAL GENERAL	11633	723	16,09

III.2.6.1.3. Le ratio d'encadrement des MASTERS par UFR

Tableau XII: Ratio d'encadrement des MASTERS par UFR

	ETUDIANTS	ENSEIGNANTS	RATIO
CENTRE D'ENTOMOLOGIE MÉDICALE ET VÉTÉRINAIRE	27	1	27
COMMUNICATION MILIEU ET SOCIÉTÉ	2134	123	17,35
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT	743	4	185,75
SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION	447	5	89,40
SCIENCES MÉDICALES	322	48	6,71
TOTAL GENERAL	3673	181	20,29

III.2.6.1.4. Le ratio d'encadrement des MASTERS par département

Tableau XIII: Ratio d'encadrement des MASTERS par département

DÉPARTEMENTS OU CENTRES	ÉTUDIANTS	ENSEIGNANTS DE GRADE À	RATIO D'ENCADREMENT
ENTOMOLOGIE VECTORIELLE	27	1	27,00
ALLEMAND	56	1	56,00
ANGLAIS	245	10	24,50
ANTHROPOLOGIE ET SOCIOLOGIE	189	16	11,81
ESPAGNOL	188	0	0,00
GÉOGRAPHIE	415	10	41,50
HISTOIRE	162	8	20,25
LETTRES MODERNES	327	37	8,84
PHILOSOPHIE	286	31	9,23
SCIENCES DE LA COMMUNICATION	266	10	26,60
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT	743	4	185,75
SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION	447	5	89,40
SCIENCES MÉDICALES	322	48	6,71
TOTAL GENERAL	3673	181	20,29

III.2.6.1.5. Le ratio d'encadrement des doctorants par UFR

Tableau XIV: Ratio d'encadrement des doctorants par UFR

RATIO D'ENCADREMENT DE DOCTORANTS			
UFR OU CENTRE	DOCTORANTS	ENSEIGNANTS DE GRADE A	RATIO D'ENCADREMENT
CENTRE D'ENTOMOLOGIE MÉDICALE ET VÉTÉRINAIRE	2	1	2
COMMUNICATION MILIEU ET SOCIÉTÉ	1682	123	13,67
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT	192	4	48
SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION	115	5	23
SCIENCES MÉDICALES	170	48	3,54
TOTAL	2161	181	11,94

III.2.6.1.6. Le ratio d'encadrement des doctorants par département

Tableau XV: Ratio d'encadrement des doctorants par département

DÉPARTEMENT ET CENTRE	DOCTORANTS	ENSEIGNANTS DE GRADE A	RATIO D'ENCADREMENT
CENTRE D'ENTOMOLOGIE MÉDICALE ET VÉTÉRINAIRE	2	1	2
ALLEMAND	21	1	21
ANGLAIS	142	10	14,20
ANTHROPOLOGIE ET SOCIOLOGIE	193	16	12,06
ESPAGNOL	82	0	0
GÉOGRAPHIE	279	10	27,90
HISTOIRE	130	8	16,25
LETTRES MODERNES	383	37	10,35
PHILOSOPHIE	256	31	8,26
SCIENCES DE LA COMMUNICATION	192	10	19,20
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT	192	4	48
SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION	115	5	23
SCIENCES MÉDICALES	170	48	3,54
TOTAL	2157	181	11,92

III.2.6.2. L'efficacité interne

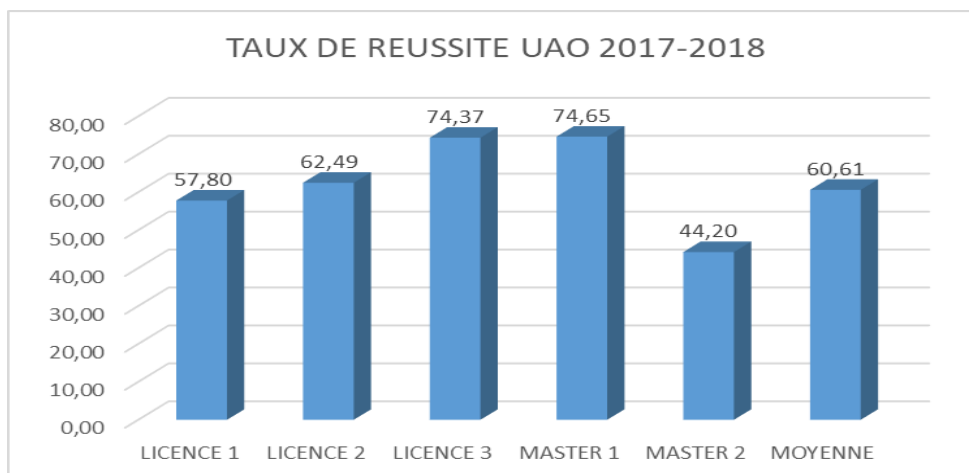


Figure 7 : Taux de réussite général par niveau (de L1 à M2) à l'UAO année académique 2017-2018

III.2.6.2.1. UFR CMS

Taux de réussite par Niveau de L1 à M2 (2017-2018)

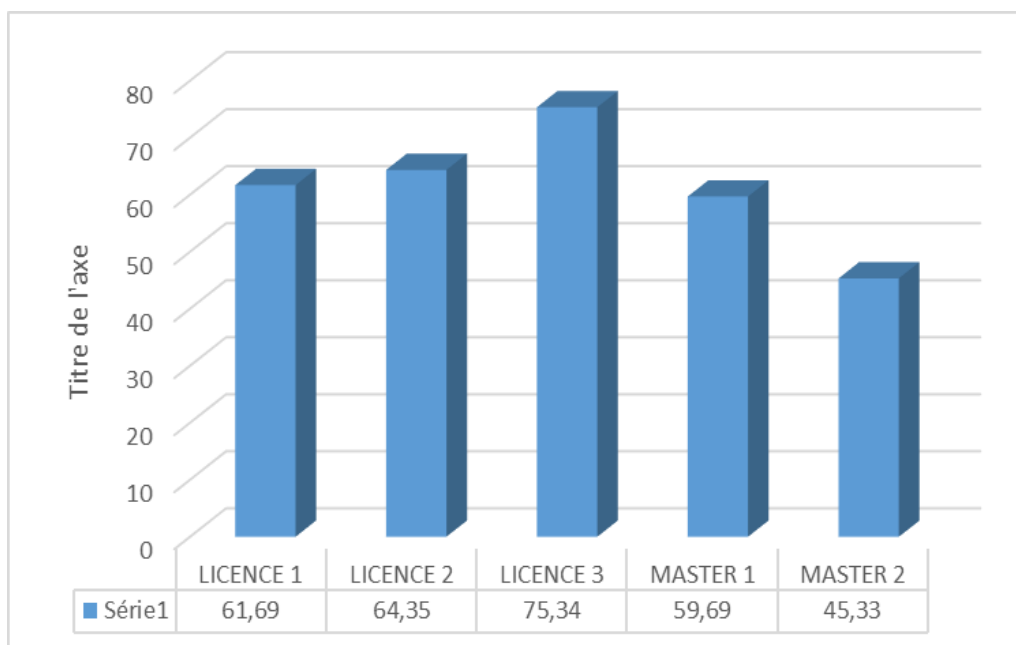


Figure 8 : Taux de réussite par Niveau (de L1 à M2) de l'UFR CMS année académique 2017-2018

III.2.6.2.2. UFR SED

Évolution des taux de réussite par niveau de l'Année académique 2017-2018

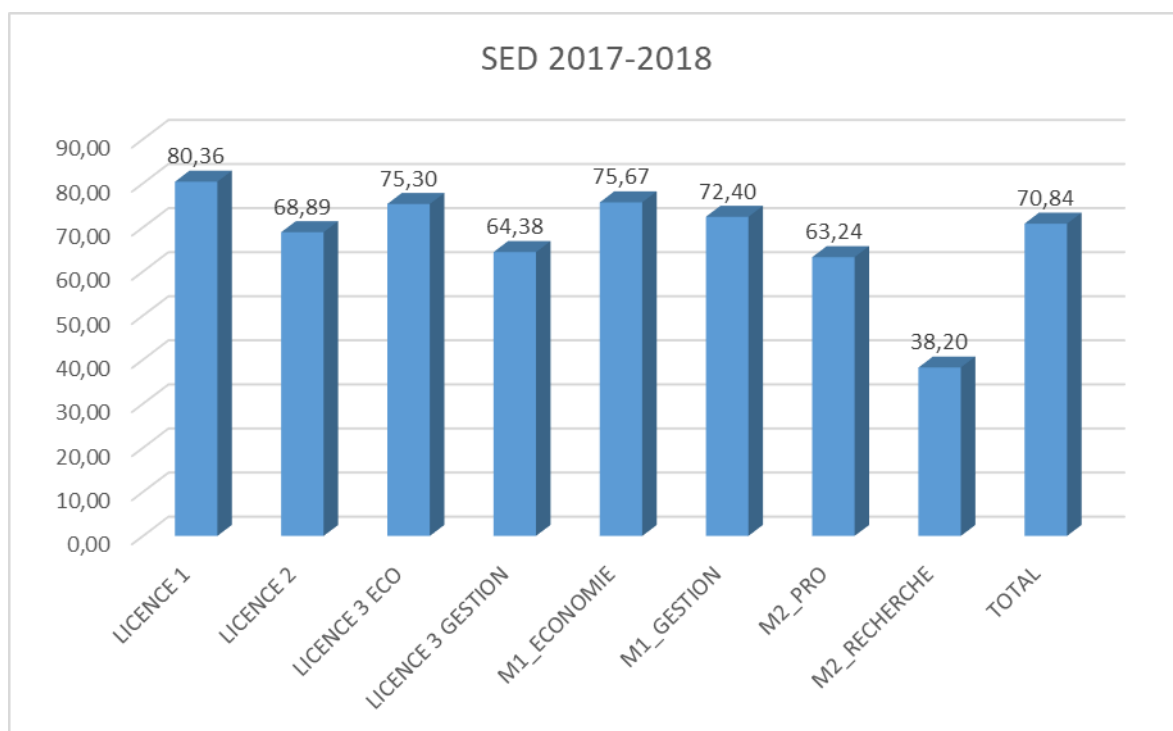


Figure 9 : Évolution des taux de réussite par niveau à l'UFR SED pour l'année académique 2017-2018

III.2.6.2.3. UFR SJAG

Résultats comparés par niveau de l'année académique 2017-2018 à l'UFR SJAG

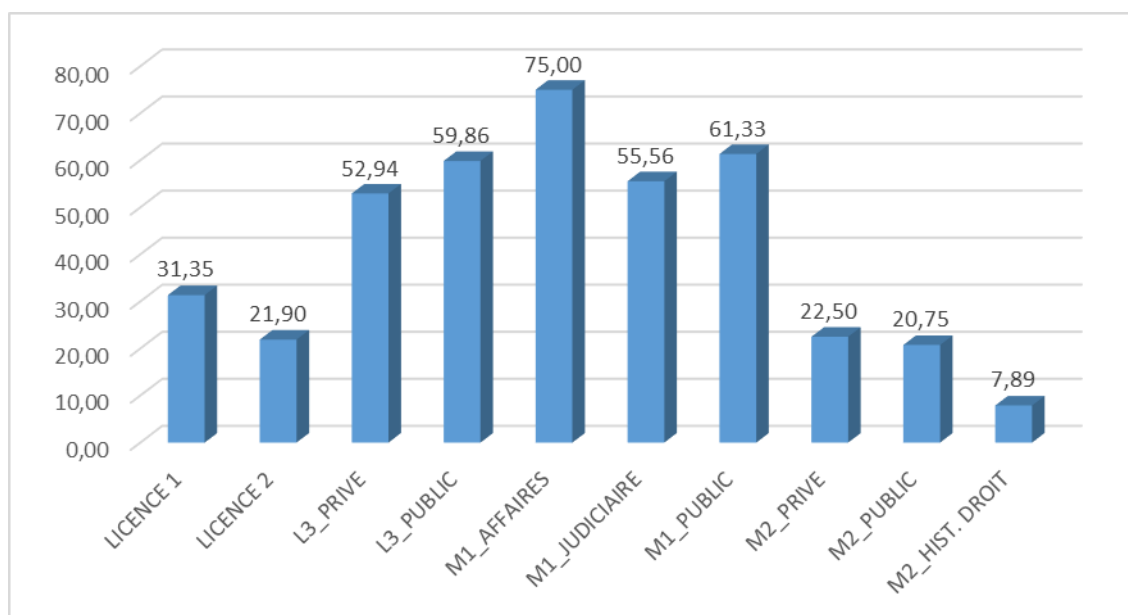


Figure 10 : Résultats comparés par niveau de l'année académique 2017-2018 à l'UFR SJAG

III.2.6.2.4. UFR SM

Les taux de réussite de l'année académique 2017-2018 à l'UFR SM

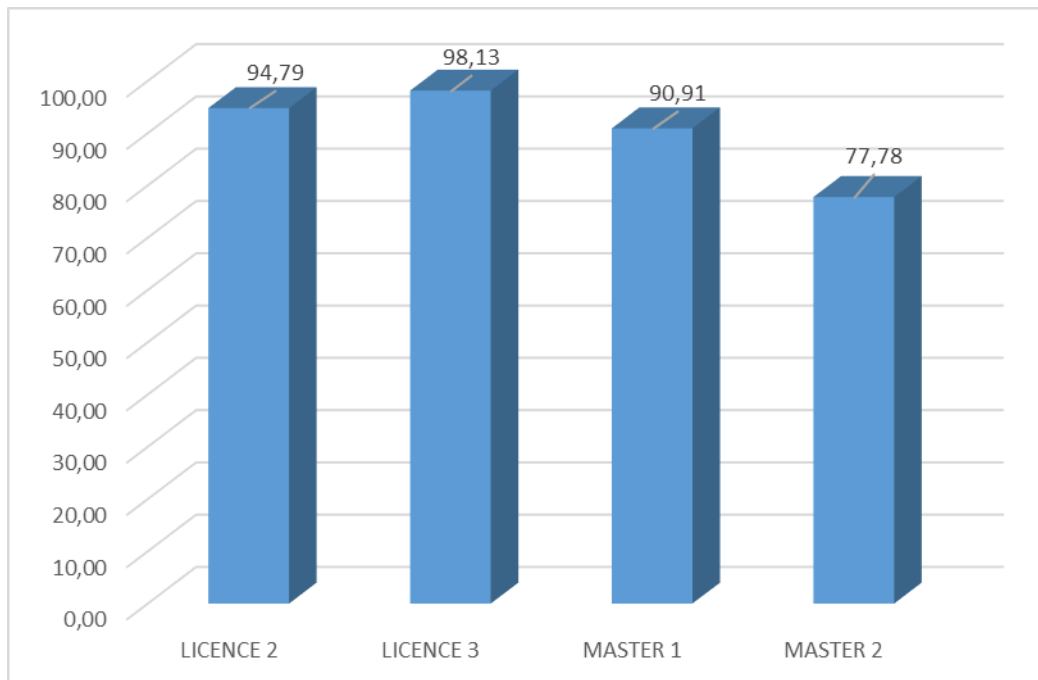


Figure 11 : Répartition du taux de réussite de l'année académique 2017-2018 à l'UFR Sciences Médicales

III.2.6.3. Insertion professionnelle

Le présent état des lieux s'appuie sur les rapports de la Vice-présidence chargée de la planification, de la programmation et des relations extérieures. Ladite Vice-présidence s'est fixée comme objectif, conformément aux missions à elle confiées, de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, en développant plus de partenariats avec les mondes professionnel et universitaire.

Concrètement, l'état des lieux de l'insertion professionnelle a pour indicateurs principaux les taux d'insertion professionnelle des diplômés des masters professionnels, qui varient d'une UFR à l'autre et le nombre de stages obtenus. Certaines opportunités de stages découlent des conventions conclues avec les partenaires. D'autres par contre proviennent de démarches plus ou moins informelles auprès des structures pour faciliter l'insertion des étudiants. Ce faisant, plusieurs stages ont été directement offerts aux étudiants par la sous-direction chargée de l'insertion professionnelle et des stages selon le point suivant:

II.2.6.3.1. UFR CMS

Tableau XVI: Récapitulatif du taux d'insertion des Master professionnels de l'UFR CMS au cours de l'année académique 2017-2018

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MASTERS PROFESSIONNELS ANNEE ACADEMIQUE 2017-2018			
	EFFECTIFS	EFFECTIFS TOTAL	TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE
MASTER D'INTÉGRATION AFRICAINNE	20	20	00%
MASTER ENSEIGNEMENT ET ADMINISTRATION GENERALE	40	40	60%

III.2.6.3.2. UFR SJAG

Tableau XVII: Récapitulatif du taux d'insertion des Master professionnels de l'UFR SJAG au cours de l'année académique 2017-2018

	EFFECTIFS	INSERTION PROFESSIONNELLE	TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE
MASTER DROITS DE L'HOMME ET ACTION HUMANITAIRE	42	8	19,05%
MASTER FONCIER RURAL ET ACTIVITÉS AGRICOLES	37	18	48,64%
MASTER CONTRATS PUBLICS	44	10	22,73%
MASTER FISCALITÉ ET DROIT DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX	38	17	44,73%
TOTAL	161	53	32,91%

III.2.6.3.3 UFR SED

Tableau XVIII: Récapitulatif du taux d'insertion des Master professionnels à l'UFR SED au cours de l'année académique 2017-2018

	EFFECTIF		EFFECTIF TOTAL	TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN %
	2016-2017	2017-2018		
MASTER ADMINISTRATION DEVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	70	80	150	56,00
MASTER ECONOMIE DE LA SANTE	55	47	102	75,00
MASTER COMPTABILITÉ AUDIT ET CONTRÔLE	57	60	117	80,00
MASTER GESTION STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	88	23	111	60,00
MASTER ETUDE DE MARCHE ET DECISION MARKETING	35	30	65	50,00

En somme, au regard de ces différentes données statistiques, la Vice-présidence préconise de renforcer davantage l'insertion professionnelle des étudiants à travers l'élaboration d'une politique sectorielle d'insertion professionnelle des diplômés.

III.2.7. L'analyse prospective

III.2.7.1. Les opportunités

Au niveau de la formation, les facteurs externes susceptibles d'influencer favorablement le développement de l'UAO peuvent se résumer en deux (2) points :

- une coopération universitaire renforcée avec l'AUF et le CAMES ;
- une existence des règles d'harmonisation du système LMD dans l'espace UEMOA à travers le REESAO.

▪ Une coopération universitaire avec l'AUF et le CAMES

L'UAO, en tant que membre du CAMES et de l'AUF, participe aux rencontres, aux programmes et aux appels d'offres de ces organisations.

▪ Une existence des règles d'harmonisation du système LMD dans l'espace UEMOA à travers le REESAO⁸

Le Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) a pour mission de définir, dans un esprit de solidarité et de synergie, les voies et les moyens indispensables à la mise en place du système LMD (Licence, Master, Doctorat) en partenariat avec les institutions nationales et internationales (telles que l'AUF, le CAMES, l'UEMOA, etc.)

Le REESAO regroupe actuellement des Universités de sept pays francophones d'Afrique de l'Ouest. L'UAO, en tant que membre, participe aux rencontres et programmes de cette organisation.

III.2.7.2. Les menaces

Au niveau de la formation, certains facteurs externes peuvent influencer négativement l'image de l'UAO. Ce sont :

- les difficultés d'obtention de stages pour les étudiants et d'insertion professionnelle pour les diplômés ;
- la concurrence des autres universités et établissements d'enseignement supérieur nationaux et internationaux.

⁸https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9seau_pour_l%27excellence_de_l%27enseignement_sup%C3%A9rieur_en_Afrique_de_l%27Ouest

▪ **Les difficultés d'obtention de stages pour les étudiants et d'insertion professionnelle pour les diplômés**

L'UAO a du mal à placer les étudiants en stage. Le bassin d'emploi de la ville de Bouaké s'est affaibli avec la crise. De ce fait, très peu d'entreprises peuvent accueillir les étudiants en stage, a fortiori leur donner un emploi stable. Cela affecte le système, car de nombreux étudiants se maintiennent dans l'établissement (par le jeu de prolongation de leurs études) créant ainsi un sureffectif.

▪ **La concurrence des autres universités et établissements d'enseignement supérieur nationaux et internationaux**

Le public naturel de l'UAO peut se tourner vers d'autres établissements si elle n'arrive pas à satisfaire sa demande. Tel est le cas de certains bacheliers scientifiques de la région qui se voient obligés d'aller vers d'autres Universités pour poursuivre des études en biologie, en informatique ou en physique.

Tableau XIX: Récapitulatif de l'analyse SWOT de la formation

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • L'adoption du système LMD • Un enseignement en quête permanente de la qualité • Des filières de formation à vocation internationale • Existence d'un Centre de formation continue 	<ul style="list-style-type: none"> • l'inexistence d'un système de tutorat ; • l'effectif pléthorique des étudiants ; • Le déficit d'enseignants dans les filières de Droit, d'Économie et de Gestion ; • l'insuffisance de promotion de la pédagogie universitaire ; • l'absence d'UFR pour le domaine des Sciences et Technologies.
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • Une position géographique originelle favorable à l'enseignement orienté vers le développement • Une coopération universitaire avec l'AUF et le CAMES • Une existence des règles d'harmonisation du système LMD dans l'espace UEMOA à travers le REESAO 	<ul style="list-style-type: none"> • Les difficultés d'obtention de stages pour les étudiants et d'insertion professionnelle pour les diplômés • La concurrence des autres universités et établissements d'enseignement supérieur nationaux et internationaux

III.3. L'ANALYSE DE LA RECHERCHE

III.3.1. Le diagnostic

III.3.1.1. Les forces

Au niveau de la recherche, on distingue les forces suivantes :

- une recherche axée sur le développement ;
- une ouverture internationale ;
- une position géographique originelle favorable à la recherche orientée vers le développement ;
- une organisation interne appuyée par des relations et partenariats scientifiques.

▪ Une recherche axée sur le développement

Le potentiel de l'Université Alassane OUATTARA est considérable. L'ambition ici est de constituer un pôle de recherche multidisciplinaire compétitif à vocation sous régionale. Les recherches menées s'articulent autour des problématiques de l'éthique, du genre, de l'environnement, de la communication ainsi que des populations et ressources.

▪ Une ouverture internationale

Une université est généralement évaluée à travers la spécificité de son offre de formation, la qualité de ses productions scientifiques, la coopération avec les autres institutions, le nombre de missionnaires et d'étudiants étrangers y ayant séjourné, etc.

La Chaire UNESCO de Bioéthique et le CEMV sont des illustrations du rayonnement international de l'UAO.

La Chaire UNESCO de Bioéthique

Elle a été installée depuis le 26 juillet 2010. Elle mène des activités de recherche dans divers domaines. La Chaire a pour objectif général de relever les défis éthiques du millénaire. Les objectifs spécifiques visent à :

- adapter les savoir-faire et les comportements aux nouvelles exigences éthiques qu'appellent le développement technique et scientifique ainsi que l'affirmation croissante des Droits de l'homme ;
- développer et renforcer les compétences en matière d'éthique et de bioéthique pour garantir à la fois la qualité des débats publics sur les problèmes éthiques contemporains ;

- formaliser les échanges scientifiques entre les experts (enseignants et chercheurs) de l’Afrique de l’Ouest et les enseignants ainsi que les chercheurs du Nord et du Sud spécialisés dans le domaine de l’éthique et de la bioéthique ;
- promouvoir en Afrique les principes et normes de la bioéthique ;
- Faire connaître/diffuser les grandes Déclarations de l’UNESCO concernant la bioéthique

Le CEMV

Créé dans les années 1980, à l’initiative de l’OMS, EX-ORSTOM (IRD), le CEMV fait partie d’un réseau mondial de cinq centres dont la mission est de former des spécialistes en entomologie médicale et vétérinaire pour lutter contre les maladies à vecteurs.

Il a une triple vocation :

- La formation à l’entomologie médicale (Master International en Entomologie, MIE);
- La recherche en partenariat avec les institutions nationales et internationales comme l’IRD;
- Les analyses médicales au travers de son laboratoire.

▪ **Une position géographique originelle favorable à la recherche orientée vers le développement**

L’Université Alassane OUATTARA apparaît non seulement comme une réponse aux multiples contraintes de développement que connaît la région du Centre de la Côte d’Ivoire. L’Université Alassane OUATTARA a un rôle important à jouer dans la résolution de ces problèmes et, notamment, dans la reconstruction post-crise de la région. En prenant en compte ces écueils dans sa mission de formation, de recherche et d’aide à la promotion économique et sociale, l’institution universitaire vise à agir sur les mécanismes permettant d’atténuer des contraintes majeures de développement du Centre de la Côte d’Ivoire.

Il importe de rappeler que la ville de Bouaké a été choisie pour abriter le CEMV à cause de son *faciès* écologique favorable à l’étude des vecteurs des différentes endémies tropicales présentes aussi bien dans les zones de forêt que de savane.

▪ **une organisation interne appuyée par des relations et partenariats scientifiques.**

Les principales structures de recherche de l’UAO, à savoir le CEMV, le CRD, la chaire UNESCO de Bioéthique et les laboratoires adossés aux UFR nouent des relations de partenariat scientifique avec d’importantes institutions.

Dans le souci d'organiser et de gérer la recherche, l'UAO a mis en place un dispositif et des instruments de la recherche. À cet effet, elle dispose d'organes internes de pilotage de la recherche et elle a identifié des organes externes à même d'accompagner l'Université dans ses orientations scientifiques.

Tableau XX : Les organes internes et externes

Les organes internes	Les organes externes
Vice-présidence chargée de la recherche Vice-présidence chargée de la planification-Conseil scientifique Les services de la recherche et de la valorisation Les services de la prospective Le Collège des Ecoles Doctorales La Cellule Qualité	<ul style="list-style-type: none"> - Afrique Japan - Agence Nationale de recherche sur le SIDA - Alumini - AMRUG - C2D - CDC - Centre Suisse de Recherche Scientifique - CNRA - Commission Nationale de l'UNESCO - Coopération chinoise - CRDI - Friedrich Ebert - Friedrich Naumman - GERFIP - Goethe Institut - IPR - LANADA - Ordre des experts-comptables - OSIWA - Universités Partenaires (UJLOG, UPGC, UFHB, etc.) -IPCI -KFW - DANONE - Orange - Département pour le Développement

	<p>International (DFID)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Bâles (Suisse) - Save the Children - Institut de Recherche en Développement (IRD) - Expertise France - London School of Economic - Institut National de Santé Publique (INSP, Côte d'Ivoire) ; - Institut de Recherche pour le développement (IRD, France) ; - Institut de Recherche en Sciences de la Santé de Bobo-Dioulasso (IRSS, Burkina Faso) ; - Centre International de Recherche-Développement sur l'Élevage en zone Subhumide de Bobo-Dioulasso (CIRDES, Burkina Faso) ; - Institut Régional de Santé Publique de Ouidah (IRSP, Bénin) ; - Centre Muraz de Bobo-Dioulasso (Burkina – Faso) ; - ONG ivoiro-américaine <i>Ivoiry Coast Medical Relief Team</i> (ICRMT) U.S.A; - Association de Biosécurité en Côte d'Ivoire (ABCI).
--	---

III.3.1.2. Les faiblesses de l'UAO

L'auto-évaluation de l'UAO suivant le référentiel du CAMES a révélé les faiblesses suivantes au niveau de la recherche (figure...)

- le non-démarrage effectif des activités des écoles doctorales ;
- l'absence d'une politique de valorisation des résultats de la recherche ;
- une insuffisance des infrastructures matérielles (laboratoires biomédicaux, matériels roulants, etc.).

- **Le non-démarrage effectif des activités des écoles doctorales**

Le non-démarrage effectif des activités des écoles doctorales expose l'UAO 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 filières, plus spécifiquement en droit et 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, nous avons enregistré 2161 étudiants en thèse, toutes filières confondues.

- **Absence d'une politique efficace de diffusion et valorisation des résultats de la recherche**

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

- **Une insuffisance des infrastructures matérielles (laboratoires biomédicaux, matériels roulants, etc.)**

Le matériel de recherche perdu lors de la crise n'a pas totalement été renouvelé. En plus, le câblage informatique pour l'interconnexion et l'Intranet est inachevé. Le wifi fonctionne par intermittence.

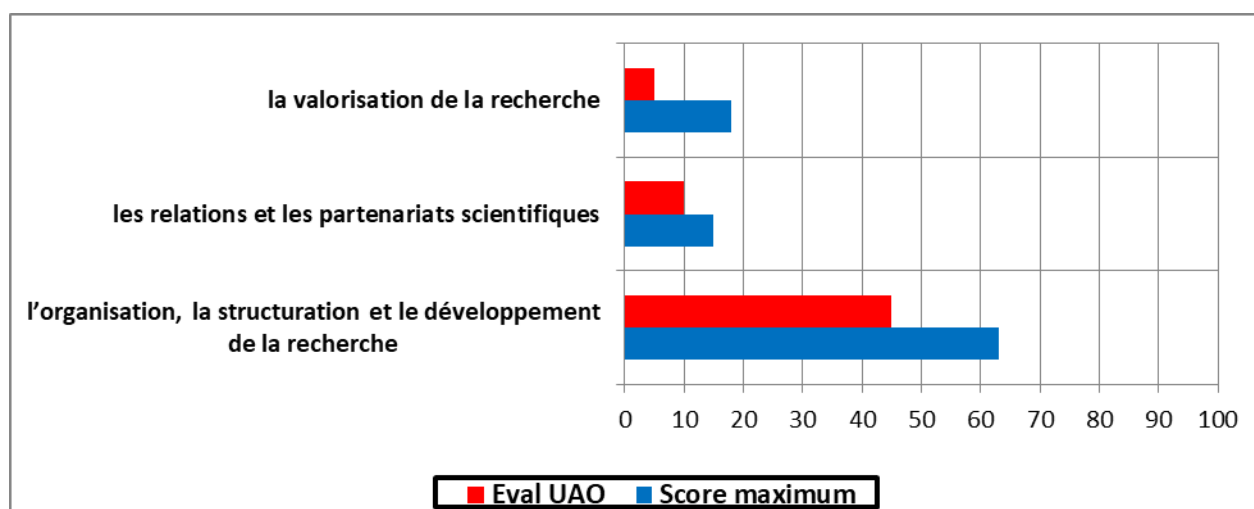


Figure 12: Performance des champs de la politique de recherche

Source : Données recueillies suivant le questionnaire administré référentiel/CAMES

III.3.2. L'analyse prospective de la recherche

III.3.2.1. Les opportunités

Pour réussir sa politique de la recherche, l'UAO peut s'appuyer sur les opportunités suivantes :

- les initiatives du PASRES ;
- l'existence de la Semaine de la Promotion de la Recherche Ivoirienne (SEPRI).

Les initiatives du PASRES

Plusieurs enseignants-chercheurs de l'UAO ont pu capter des financements du Programme d'Appui Stratégique à la Recherche Scientifique en Côte d'Ivoire (PASRES) et réaliser leurs projets de recherche. Des étudiants de l'UAO ont également bénéficié de formation à la recherche sur des thèmes variés.

L'existence de la Semaine de la Promotion de la Recherche Ivoirienne (SEPRI)

L'organisation annuelle de la SEPRI par la tutelle, donne l'occasion aux Universités et Centres de recherche de présenter au grand public les produits de leurs recherches.

III.3.2.2. Les menaces

La politique de la recherche de l'UAO peut être entravée par les menaces suivantes :

- l'absence de fonds dédiés à la recherche et à l'innovation technologique ;
- l'insuffisance du budget alloué à l'organisation de colloques et à la participation aux rencontres scientifiques internationales.

L'absence de fonds dédiés à la recherche et à l'innovation technologique

Comme toutes les universités publiques de Côte d'Ivoire, l'UAO ne bénéficie pas de fonds dédiés à la recherche et à l'innovation technologique.

L'insuffisance du budget alloué à l'organisation de colloques et à la participation aux rencontres scientifiques internationales

Le financement de l'organisation des colloques à l'Université et la participation des enseignants aux rencontres scientifiques internationales restent faibles, du fait de l'insuffisance du budget alloué à ces activités.

Tableau XXI: Récapitulatif de l'analyse SWOT de la recherche

FORCES	FAIBLESSES
<p>Une recherche axée sur le développement</p> <p>Une ouverture internationale</p> <p>Une position géographique originelle favorable à la recherche orientée vers le développement</p> <p>Des organes internes de recherche appuyés par des relations et partenariats scientifiques</p>	<p>le non-démarrage effectif des activités des écoles doctorales</p> <p>L'absence d'une politique de valorisation des résultats de la recherche</p> <p>L'insuffisance des infrastructures matérielles (laboratoires biomédicaux, matériels roulants, etc.).</p>
OPPORTUNITÉS	MENACES
<p>Les initiatives du PASRES</p> <p>L'existence de la Semaine de la Promotion de la Recherche Ivoirienne (SEPRI)</p>	<p>L'absence de fonds dédiés à la recherche et à l'innovation technologique</p> <p>L'insuffisance du budget alloué à l'organisation de colloques et à la participation aux rencontres scientifiques internationales</p>

III.3.3. Les thématiques de recherche

À l'UAO, la pluridisciplinarité constitue le credo de la recherche à l'instar du CRD qui regroupe plusieurs laboratoires. Pour atteindre les objectifs visés par les projets de recherche, l'Université veille à la pertinence, à l'adéquation et à la cohérence entre les moyens et les objectifs. Pour ce faire, elle encourage les sujets innovants, le travail en réseaux, les partenariats et les rencontres d'interface entre différentes structures.

L'UAO mène deux types de recherche :

- le premier est institutionnel avec des axes prioritaires définis dans le plan d'orientation stratégique qui, lui-même, émane du Programme National de Développement (PND) ;
- le second est personnalisé puisque la définition des axes est opérée par les chercheurs eux-mêmes.

Les thématiques de recherche individuelles des structures de recherche se déclinent comme suit :

Tableau XXII : Récapitulatif des axes et thématiques de recherche des UFRs et Centres

Structure	Thématiques de recherche
Chaire UNESCO de Bioéthique	<ul style="list-style-type: none"> - Programme Éthique et services publics - Programme Éthique, système de santé et environnement) - Programme Développement communautaire et coopératif) - Programme Éthique et sécurité humaine: - Programme Gouvernance du développement :
Centre d'Entomologie Médicale et Vétérinaire (CEMV)	<ul style="list-style-type: none"> - Anophèles et paludisme ; - Glossines et trypanosomiasés ; - Mollusques et schistosomoses ; - Aedes et Fièvres hémorragiques ; - Simulie et onchocercose ; - Insectes aquatiques et ulcère de Buruli - Tiques et maladies transmises ; - Biologie moléculaire.
Centre de Recherche pour le Développement (CRD)	<ul style="list-style-type: none"> - Démocratie et Gouvernance - Droit, Administration, Grandes institutions publiques - Fondements de l'Etat-nation - Culture et politique - Études stratégiques et internationales - Médecine, médicaments et société - Alimentation, nutrition et santé - VIH SIDA, paludisme et autres endémies locales - Hygiène de vie et hygiène environnementale - Accidents de travail, de circulation et transfusion sanguine - Couverture du risque maladie - Innovation agricole et conduite du changement - Gouvernance du foncier rural - Agronomie et développement agricole - Gouvernance socio-économique en milieu rural (santé, éducation, emploi des jeunes, commercialisation et politiques agricoles) - Sociologie rurale - Environnement et développement durable.
Laboratoire d'Analyse et de Modélisation des Politiques Économique (LAMPE)	<ul style="list-style-type: none"> - Fluctuations Macroéconomiques et Prévisions ; - Économie Publique ; - Économie de Développement ; - Économie Internationale. - Économie de l'environnement et des ressources naturelles - Économie de la répartition, Pauvreté et Inégalités - Économétrie et méthodes quantitatives

Laboratoire d'Analyse et de Recherche en Gestion (LARGE)	<ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance et performance des entreprises - Contrôle de gestion - Politique générale et stratégie des entreprises - Comptabilité et finance - Gestion des ressources humaines/organisation - Marketing - Entrepreneuriat
Institut Multipolaire Etude, de Recherche et de Formation en Indicamétrie (IMERFI)	<ul style="list-style-type: none"> - Développement Capacitaire - Indica-santé - Epistémologie de l'indicamétrie

III.3.4. La valorisation des résultats de la recherche

L'UAO mène une politique de valorisation de la recherche, en se donnant les moyens d'assurer la diffusion des résultats de la recherche au niveau national et international à travers :

- l'enregistrement des travaux des enseignants-chercheurs et chercheurs dans des revues nationales et internationales ;
- des colloques nationaux et internationaux ;
- en mutualisant les efforts à travers un centre d'édition scientifique (PUBK);
- en développant les activités d'expertise des enseignants ;
- en soutenant l'innovation, les pôles d'excellence et des start-ups (les inventions ex : le café IMERFI);
- en développant une politique d'expertise et de prestation de service en direction des milieux socio-professionnels à travers des SPIN-off.

L'UAO œuvre également à la promotion des chercheurs et des enseignants-chercheurs à travers leur inscription sur les listes d'aptitude du CAMES. Afin d'accroître les chances de réussite, l'Université offre des sessions annuelles de formation sur la constitution et la présentation des dossiers à tous les candidats potentiels. Une procédure de dépôt est clairement définie et diffusée.

L'UAO veille aussi à l'évolution, au dynamisme et à la créativité de la recherche en encourageant et organisant périodiquement des débats et la synergie entre des domaines scientifiques différents en vue de faire émerger des projets nouveaux. Ceci se concrétise par l'entremise de structures fédératives telles que les centres de recherches, les Écoles doctorales et le Collège des Ecoles Doctorales. Les rencontres scientifiques entre les domaines sont encouragées par le biais de colloques, de séminaires, de tables rondes, etc. tous les deux ans.

Pour mener à bien ces actions, elle envisage se doter d'un organe de veille scientifique ayant pour missions de :

- recenser la totalité des projets et travaux réalisés ;
- collecter et diffuser les informations (appels d'offres, publications, thèses, mémoires)
- mettre en œuvre la politique documentaire ;
- constituer la base de données des publications et divers travaux.

Tableau XXIII : les supports de publication à l'UAO

	STRUCTURES	TITRE DE LA REVUE
UFR CMS	DÉCANAT	Repères
		Les Lignes de Bouaké la Neuve
	Géographie	Revue Ivoirienne des Géographes des savanes
	Allemand	Germivoire
	Histoire	Sifoe
		Folofolo
	Sciences du Langage et de la Communication	Rislc
		Relacom
	Anglais	Baobab
		Intertextual
	Lettres modernes	Lettres d'Ivoire
	Philosophie	Perspectives philosophiques
		Agathos
Théorétiques		
SED	SED	RIGE= revue internationale de gestion et d'économie
SJAG	SJAG	Revue RISJPO

III.3.5. Les publications et brevets

L'UAO a conscience de la nécessité de définir une politique de protection de la propriété intellectuelle. Ainsi, elle se doit d'assurer le transfert des résultats de la recherche vers les milieux industriels en garantissant la propriété intellectuelle des chercheurs et en veillant au partage équitable des fruits de la recherche entre le chercheur, l'Université et le milieu industriel. A cet effet, il est mis en place un service de la Valorisation de la Recherche et de l'Innovation Technologique chargé de stimuler et d'accompagner l'innovation technologique.

Aussi a-t-elle pris quelques dispositions pour sécuriser les chercheurs et leurs inventions à travers la mise en place du comité d'éthique de la recherche. Ce comité d'éthique constitué de différents organes que sont le Conseil scientifique, la Cellule qualité et le concours d'experts extérieurs veille au respect des principes éthiques directeurs appliqués à tous les acteurs, aux disciplines, entités, projets et méthodes de recherche.

III.3.6. Les Thèses de Doctorat

Le démarrage effectif des activités des Écoles Doctorales permettra de résoudre les problèmes de suivi des travaux de recherche des doctorants. Car l'absence d'outil de régulation a fait enregistrer un nombre exponentiel de doctorants par an.

Tableau XXIV : Étudiants inscrits en thèse de Doctorat de 2014-2015 à 2017-2018⁹

LES UFR ET FILIÈRES	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
ENTOMOLOGIE VECTORIELLE	0	0	2	2
ALLEMAND	9	20	18	21
ANGLAIS	59	99	117	142
ANTHROPOLOGIE ET SOCIOLOGIE	141	180	187	193
DROIT PRIVÉ	27	53	54	56
DROIT PUBLIC	20	47	61	59
ESPAGNOL	19	27	48	82
GÉOGRAPHIE	83	153	236	279
HISTOIRE	34	76	98	130
LETTRES MODERNES	164	309	325	383
PHILOSOPHIE	146	185	233	256

⁹ Ces effectifs par année concernent les étudiants inscrits en année de Doctorat (Doctorat 1 à Doctorat 3 et plus).

SCIENCES DE LA COMMUNICATION	88	134	176	192
SCIENCES DE GESTION	89	143	143	77
SCIENCES ÉCONOMIQUES	101	122	153	115
SCIENCES MÉDICALES	55	235	165	170
SCIENCES DE L'ÉDUCATION	11	0	3	4
Total général	1046	1783	2019	2161

Source : Direction de la Scolarité centrale

Tableau XXV : Effectif des soutenances à l'UAO de 2014-2015 à 2017-2018

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Total
CMS	49	66	58	162	335
SED	04	41	00	41	89
SJAG	00	00	00	9	9
SM	48	62	100	84	294
Total général	101	169	158	296	727

III.4. L'ANALYSE DE LA COOPÉRATION

L'Université Alassane OUATTARA a entrepris plusieurs actions afin d'étendre et de consolider sa coopération avec des partenaires nationaux et internationaux. À cet effet, des partenariats ont été signés, d'une part, avec des entreprises et institutions non universitaires et, d'autre part, avec des universités nationales et étrangères comme ci-dessous indiqué:

III.4.1. La coopération avec les institutions universitaires

Tableau XXVI : Coopération de l'UAO avec les institutions universitaires ivoiriennes

UNIVERSITÉS PUBLIQUES	UNIVERSITES PRIVÉES :
<ul style="list-style-type: none">- INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DES ARTS ET DE L'ACTION CULTURELLE (INSAAC)- ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE- UNIVERSITÉ DE MAN- INSTITUT NATIONAL DE FORMATION DES AGENTS DE SANTÉ (INFAS)- UNIVERSITÉ PELEFERO GON COULIBALY	<ul style="list-style-type: none">- FACULTÉ THÉOLOGIQUE DE L'ACTION CHRÉTIENNE (FATEAC)- UNIVERSITÉ CHARLES LOUIS DE MONTESQUIEU (UCLM)- UNIVERSITÉ INTERNATIONALE DES SCIENCES SOCIALES HAMPATE BA (UISSHB)- UNIVERSITÉ NOUVELLE DE COTE D'IVOIRE (UNCI)- UNIVERSITÉ ISLAMIQUE AL FOURQUANE- UNIVERSITÉ TERTIAIRE ET TECHNOLOGIQUE LOKO (UTT LOKO)- UNIVERSITÉ MÉTHODISTE DE CÔTE D'IVOIRE (UMECI)- UNIVERSITÉ NORD-SUD (UNS)- UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE L'AFRIQUE DE L'OUEST (UCAO)- ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE- ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET COMMERCIALE (ESETEC)

Tableau XXVII: Coopération de l'UAO avec les institutions universitaires africaines et européennes

UNIVERSITÉS AFRICAINES :	UNIVERSITÉS EUROPÉENNES
<ul style="list-style-type: none"> - UNIVERSITÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE BAMAKO (MALI) - UNIVERSITÉ CHEICK ANTA DIOP (SÉNÉGAL) - CONFÉRENCE AFRICAINE DES DOYENS DES FACULTÉS DE MÉDECINE D'EXPRESSION FRANÇAISE (CADMEF) 	<ul style="list-style-type: none"> - UNIVERSITÉ LILLE DROIT ET SANTÉ (France) - UNIVERSITÉ EURO-MEDITERANEEN DE FES (UEMP) MAROC - UNIVERSITÉ RUSSE DE SCIENCES ECONOMIQUES PLEKHANOV (RUSSIE) - UNIVERSITÉ DE ROUEN (FRANCE) - UNIVERSITÉ DU MINHO, BRAGA (PORTUGAL) - UNIVERSITÉ TECHNIQUE D'ÉTAT DE TAMBOV (RUSSIE) - UNIVERSITÉ DE TAMBOV (RUSSIE) - UNIVERSITÉ PARIS-NANTERRE (FRANCE) - UNIVERSITÉ BORDEAUX MONTAIGNE (FRANCE) - UNIVERSITÉ DE BAMBERG (ALLEMAGNE) - UNIVERSITÉ TITU MAIORESCU (ROUMANIE)

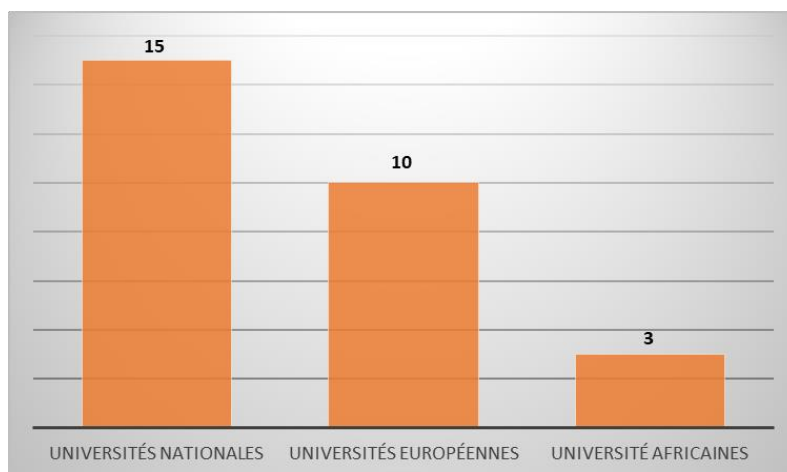


Figure 13: Représentation graphique de la coopération entre l'UAO et les institutions universitaires

III.4.2. La coopération avec les entreprises et les institutions non universitaires

Tableau XXVIII : Coopération de l'UAO avec les institutions non universitaires

INSTITUTIONS PUBLIQUES :	INSTITUTIONS PRIVÉES
<ul style="list-style-type: none"> - TRÉSOR PUBLIC - DIRECTION DES MARCHES PUBLICS - COTE D'IVOIRETOURISME - AIR CÔTE D'IVOIRE - FIRCA - AGEROUTE - COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME - FILIÈRE AGRICOLE DE COTE D'IVOIRE (FADCI) 	<ul style="list-style-type: none"> - OLHEOL Industries CI - Banque Internationale pour le Commerce et l'Industrie en Côte d'Ivoire (BICICI) - Etablissement Robert Gonfreville - AFRICA RICE - Radiodiffusion Télévision Ivoirienne (RTI) - CABINET FAFEDE - FONDATION FRIEDRICH EBERT - RESEAU DES CHAMBRES DES EXPERTS EUROPÉENS – AFRIQUE DE L'OUEST (RCEEDAO) - HAUT COMMISSARIAT AUX REFUGIES (HCR) - SALUS (ENTREPRISE SALUS) - CENTRE NOBEL D'INFORMATION INTERNATONAL (CNII) - INSTITUT GABRE AGROTHERAPIE (IGA) - CARE INTERNATIONAL – COTE D'IVOIRE - MOED GROUP - ONU FEMMES - TECNO MOBILE - HÔPITAL SAINT JOSEPH MOSCATI

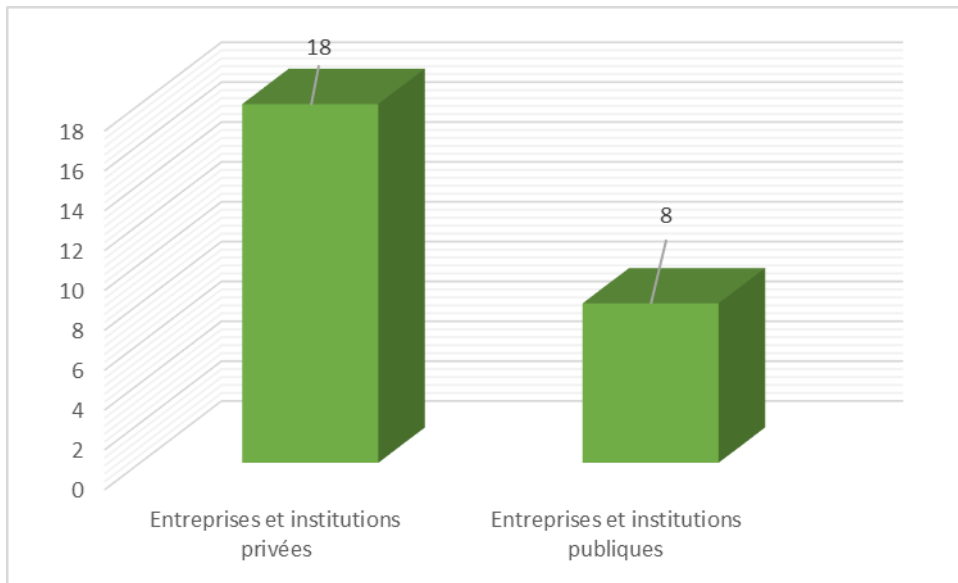


Figure 14: Représentation graphique de la coopération entre l'UAO et les entreprises et institutions non universitaires

III.5. L'ANALYSE DE LA VIE UNIVERSITAIRE ET DU DIALOGUE SOCIAL

III.5.1. L'analyse diagnostique

III.5.1.1. Les forces

Au niveau de la vie universitaire, l'UAO a les avantages suivants :

- l'existence d'un conseil étudiant ;
- les actions de la Mutuelle des Agents de l'UAO (MUTUAO) ;
- l'existence d'un cadre favorisant la responsabilité sociétale de l'UAO.
- la commission de gestion des crises
- une politique d'accueil des nouveaux étudiants (JAINE)
- existence d'un service dédié à la vie universitaire
- existence d'une salle polyvalente de sport.

▪ L'existence d'un Conseil étudiant.

Le Conseil étudiant est une organisation estudiantine mise en place sur le modèle du *student government* des Universités américaines dans lequel les meilleurs étudiants sont choisis par élection, pour être au service de la communauté estudiantine.

L'UAO met en œuvre des dispositifs pour garantir un traitement équitable des étudiants par les enseignants et l'administration. Le Conseil étudiant y joue un rôle important dans la recherche de l'égalité des chances pour tous les étudiants.

▪ Les actions de la Mutuelle des Agents de l'UAO (MUTUAO)

La MUTUAO joue un rôle essentiel dans la consolidation des liens d'amitié et de fraternité entre les agents de l'UAO. Elle apporte un réconfort moral, matériel et financier lors d'événements heureux ou malheureux.

▪ L'existence d'un cadre favorisant la responsabilité sociétale de l'UAO

L'UAO, dans le déploiement de ses activités, implique et encourage les actions citoyennes au sein du campus.

▪ La commission gestion des conflits

L'UAO dispose d'une commission de gestion des crises composée aussi bien d'étudiants, des PAT que des responsables administratifs. Son rôle est d'abord d'intervenir en amont afin de

juguler l'avènement de crises entre les différents acteurs, mais aussi d'aider la gouvernance à gérer les conflits lorsqu'ils surviennent. Elle constitue un véritable outil de dialogue social.

▪ **Une politique d'accueil des nouveaux étudiants**

Il existe à l'UAO une journée d'accueil et d'information des nouveaux étudiants (JAINE). Elle a lieu à chaque rentrée universitaire et consisté à accueillir solennellement et à informer les nouveaux étudiants de l'UAO sur les réalités de la vie universitaire et académique.

▪ **Existence d'un service dédié à la vie universitaire**

Logé à la vice-présidence chargée de la formation et de la recherche, le service de la vie universitaire sert d'interface entre les associations estudiantines et la gouvernance de l'UAO.

▪ **Existence d'une salle polyvalente de sport**

Il existe à l'UAO une salle dédiée aux activités sportives. Ouverte aux enseignants et aux PAT, elle est d'accès libre.

III.5.1.2. Les faiblesses

Selon le rapport de l'enquête d'auto-évaluation de l'UAO basée sur le référentiel du CAMES, la vie universitaire est le maillon faible de l'Institution (figure 8). En effet, on observe :

- une politique d'accueil des nouveaux acteurs (enseignants, chercheurs, étudiants personnel administratif et technique) non efficiente ;
- un éloignement des acteurs des lieux de service ;
- une absence d'un centre médico-social.

▪ **Une politique d'accueil des nouveaux acteurs (enseignants, chercheurs, personnel administratif et technique) non efficiente.**

L'UAO envisage de renforcer son dispositif d'accueil et d'intégration du personnel enseignant et du personnel administratif et technique.

▪ **L'éloignement des acteurs du lieu de service**

Les campus de l'UAO sont excentrés et le système de transport en commun sécurisé est quasi-inexistant à Bouaké. En outre, certains acteurs de l'UAO résident hors de la ville de Bouaké. Cette situation influence négativement le rendement de certains agents et étudiants.

D'où l'initiation par la gouvernance d'une politique de transport en commun dédié à l'ensemble des acteurs et la mise en œuvre d'un projet immobilier pour les agents.

- **L'absence d'un centre médico-social**

L'UAO n'a pas de centre médico-social sur ses campus. De ce fait, la prise en charge des agents en situation de détresse ne peut se faire que dans les salles du CROU.

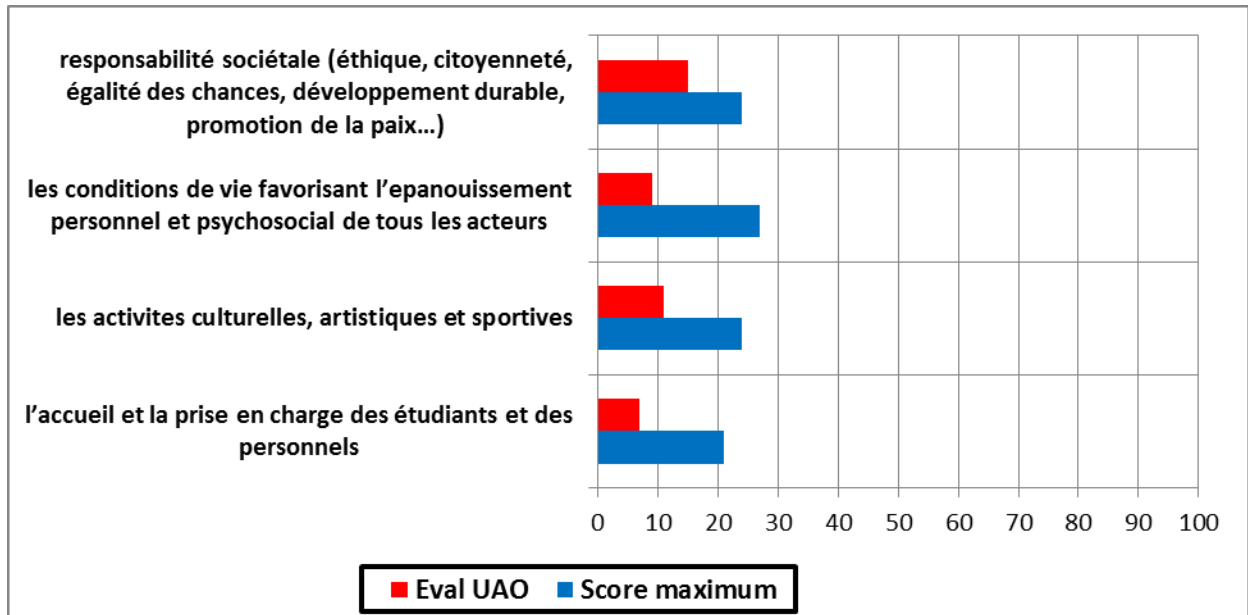


Figure 15: Performance de la vie universitaire

Source : données recueillies suivant questionnaire administré référentiel/CAMES

III.5.2. L'analyse prospective

III.5.2.1. Les opportunités

Pour la mise en œuvre de leurs activités socioculturelles et sportives, les étudiants de l'UAO bénéficient des prestations du CROU, mais pourraient aussi être appuyés par les collectivités territoriales, membres du Conseil de l'UAO.

- **Les prestations du CROU**

La gestion des œuvres universitaires est une attribution du Centre Régional des Œuvres Universitaires de Bouaké (CROU-B)¹⁰. En effet, cet Établissement Public à Caractère Administratif (EPA) a pour missions de :

- développer et soutenir toute initiative de nature à améliorer les conditions de vie et de travail des étudiants à Bouaké et à Korhogo,

¹⁰ <http://www.croubouake.ci/?page=presentation>

- œuvrer pour :
 - une bonne alimentation ;
 - un hébergement décent ;
 - une santé solide ;
 - un épanouissement socioculturel et sportif.
- **Le partenariat avec les collectivités territoriales**

Les collectivités locales (Conseil régional, Mairie, etc.) apportent leur soutien pour la réalisation des activités socioculturelles ou sportives lorsqu'elles sont sollicitées.
- **Le réseau des anciens de l'Université de Bouaké**

Les anciens étudiants de l'Université de Bouaké aujourd'hui Université Alassane OUATTARA sont regroupés au sein d'un réseau dénommé RESAE-UB. Un des objectifs de ce réseau est de contribuer au rayonnement de l'université à travers des actions sociales.

III.5.2.2. Les menaces

Les menaces à la mise en œuvre d'une bonne politique de la vie universitaire sont :

- les contraintes financières ;
 - la faible capacité d'hébergement des étudiants à Bouaké par le CROU.
 - l'instabilité sociopolitique de la ville
- **Contraintes financières**

Bien que la vie universitaire soit inscrite dans le décret n° 2012-984 du 10 octobre 2012, déterminant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'UAO, les crédits conséquents ne sont pas alloués à l'UAO pour accomplir les missions prévues à l'article 15 dudit décret.
 - **La faible capacité d'hébergement des étudiants à Bouaké par le CROU**

Le centre régional des œuvres universitaires (CROU) de Bouaké a une faible capacité d'accueil avec 2728 lits pour un effectif de 15000 étudiants. Les coûts des logements privés à proximité, dans la commune de Bouaké, sont élevés pour le pouvoir d'achat des étudiants à majorité sans bourse d'études. Cette insuffisance des résidences universitaires peut avoir un impact négatif sur l'efficacité interne de l'UAO, car plus de la moitié de nos étudiants ont été affectés à l'UAO, à partir d'Abidjan (et de ses environs) où l'Institution était délocalisée durant la crise.

 - **l'instabilité sociopolitique de la ville**

Symbole de la crise militaro-politique de 2002, la ville de Bouaké malgré les mécanismes de résilience qui s'y développent, reste encore fragile de par les soulèvements

militaro-civil qui y sont récurrents. Cette situation de violence impacte la vie des étudiants et des différents acteurs de l'université.

Tableau IX : Récapitulatif de l'analyse SWOT de la vie universitaire

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • l'existence d'un conseil étudiant • les actions de la MUTUAO • l'existence d'un cadre favorisant la responsabilité sociétale de l'UAO • une politique d'accueil des nouveaux étudiants (JAINE) • Existence d'un service dédié à la vie universitaire • Une commission de gestion des conflits • Existence d'une salle polyvalente 	<ul style="list-style-type: none"> • une politique d'accueil des nouveaux acteurs (enseignants, chercheurs, personnel administratif et technique) non efficiente ; • l'éloignement des acteurs des lieux de service ; • l'absence d'un centre médico-social.
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • la présence du CROU ; • le partenariat avec les collectivités territoriales. • L'existence du réseau des anciens étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • Les contraintes financières • la faible capacité d'hébergement des étudiants Bouaké par le CROU • l'instabilité sociopolitique de la ville

⁵ <http://urfist.univ-lyon1.fr/>

⁶ <http://www.univ-fhb.edu.ci/fr/index.php/offre-de-formation-recherche/structures-de-formation-recherche/institut-de-recherche-d-experimentation-et-d-enseignement-en-pedagogie>

IV. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

IV.1. AXE STRATÉGIQUE 1: AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE

Axe stratégique1: Amélioration de la gouvernance administrative, académique et financière					
Objectifs spécifiques	Actions	Activités	Résultats attendus Selon les actions	Indicateurs	Période
OS1: Mise en place des outils et méthodes modernes de gestion	A1 : Acquisition de matériels informatiques	Acquérir des matériels informatiques et des logiciels pour l'UAO	L'UAO est équipée en matériels informatiques et en logiciels	- Nombre de matériels informatiques et de logiciels acquis	2020-2024
	A2 : Mise en place d'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	Existence d'un environnement numérique de travail (ENT) à l'UAO et d'un système de collecte et de traitement des données Existence de serveurs de sauvegarde à l'extérieur de l'UAO Nature et nombre de données sauvegardées	2020-2024

	A3 : Organisation de session de sensibilisation et de renforcement des capacités des acteurs de l'UAO à l'usage des TIC	Organiser des sessions de sensibilisation et de renforcement des capacités des acteurs de l'UAO à l'usage des TIC	Les acteurs de l'UAO sont sensibilisés et ont leurs capacités renforcées à l'usage des TIC	Nombre de sessions de sensibilisation Nombre de sessions de formation Nombre d'acteurs dont les capacités ont été renforcées La qualité des acteurs dont les capacités ont été renforcées	2020-2024
OS2: Gérer de façon rigoureuse les services administratifs et financiers	A4 : Gestion informatisée et déconcentrée du budget	Informatiser la gestion du budget Déconcentrer la gestion du budget	Le budget est géré de façon informatisée et déconcentrée	-Traçabilité et célérité des procédures financières -Courte durée d'exécution des procédures financières	2020-2024
	A5: Institution des pré-conférences budgétaires dans les Directions, UFR, Centres et Écoles	Instituer des pré-conférences budgétaires dans les Directions, UFR, Centres et Écoles	Les Pré-conférences budgétaires sont instituées dans les UFR, Centres et Écoles	Nombre de conférences Budgétaires instituées dans les UFR, Centres et Écoles	2020-2024
	A6 : Amélioration du dispositif de mobilisation et de gestion des recettes propres	Amélioration du dispositif de mobilisation des recettes propres Amélioration du dispositif de gestion des recettes propres	Dispositif de mobilisation et de gestion des recettes propres amélioré	Nombre de plan d'affaires élaborés et mis en œuvre Pourcentage de recettes propres dans le budget Répertoire des sources de financement	2020-2024

	A7 : Mise en place d'un plan prévisionnel de financement des heures complémentaires (HC) et heures supplémentaires (HS).	Évaluer la masse horaire (HC et HS) annuelle Mettre en place un plan prévisionnel de financement des heures complémentaires et heures supplémentaires Identifier les sources de financement	Un plan prévisionnel de financement des HC et des HS est mis en place	Le volume des HC et HS prévisionnel Plan prévisionnel de financement des HC et HS Répertoire des sources de financement	2020-2024
	A8-Mise en place de mécanismes rigoureux de gestion financière des projets à l'UAO (manuel de Procédures spécifique)*	Rédiger un manuel de procédures spécifique	Un manuel de procédures spécifique est rédigé	L'exemplaire du manuel de procédures spécifique	2019-2021
OS3: Adopter la démarche qualité	A9 –Renforcement des compétences des services en charge de la qualité	Organiser des sessions 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	Les rapports de formation Nombre d'acteurs formés	2020-2024
	A10-Poursuite des sessions de sensibilisation et de formation	Organiser des sessions de sensibilisation des acteurs à la démarche qualité	Les acteurs sont sensibilisés et formés à la démarche qualité	- Nombre de campagnes de sensibilisation et d'ateliers de formation à la démarche qualité - Nombre d'acteurs sensibilisés à la démarche qualité - Nombre d'acteurs formés à la démarche qualité - Liste de présence	2020-2024 2020-2024

A11-Réalisation d'une évaluation externe par des agences d'accréditation	Réaliser une évaluation externe	une évaluation externe par des agences d'accréditation est réalisée	Rapport d'évaluation Liste des évaluateurs externes	2020-2024
A12-Révision du 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	Rapport d'évaluation Mouture du manuel révisé Liste des destinataires	2020-2024
A13-Diffusion des manuels de procédures	Diffuser les manuels de procédures dans les différents services	Les manuels de procédures sont diffusés dans les différents services	Nombre d'exemplaires du manuel distribués Présence du manuel sur le site de l'UAO Nombre de service ayant reçu les manuels de procédures	2020-2024
A14-Organisation des 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	- Nombre de campagnes de sensibilisation et d'ateliers de formation - Nombre d'acteurs sensibilisés - Nombre d'acteurs formés	2020-2024

	A15-Organisation périodique des auto-évaluations institutionnelles en vue d'une évaluation externe	Organiser périodiquement des auto-évaluations institutionnelles en vue d'une évaluation externe	Des auto-évaluations institutionnelles sont organisées périodiquement en vue d'une évaluation externe	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'enquêtes effectuées auprès des différentes composantes - Taux d'exécution des procédures par les acteurs - Existence de rapports d'auto-évaluation - Durée moyenne d'exécution des tâches et des prises de décision 	2020-2024
OS4: Restructurer les composantes de l'UAO	A16-Création d'un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO	<p>Créer un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO</p> <p>Créer une cellule de Formation à l'Information Scientifique et Technique (CFIST) ;</p> <p>Créer une Cellule de Formation en Ingénierie Pédagogique</p> <p>Créer une Cellule de Formation en Assurance Qualité</p>	Un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO composé de trois (3) cellules est créé	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un service de perfectionnement des acteurs de l'UAO - Existence de trois (3) cellules de formation - Décision portant modification de l'organisation et du fonctionnement de l'UAO 	2020-2024

A17-Subdivision de 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	- Décision prise en Conseil d'Université Décret portant modification de l'organisation et du fonctionnement de l'UAO - Existence de l'UFR des Lettres, Langues et Arts, -- Existence de l'UFR des Sciences de l'Homme et de la Société	2020-2024
A18 : Création d'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	-Existence d'un ISFPT -PV de Conseil de l'Université -Décret portant modification de l'attribution, organisation et fonctionnement de l'UAO Existence d'un Institut Universitaire de Technologies (ISFPT)	2020-2024
A19 : Création d'une UFR de Biosciences	Créer une UFR de Biosciences	Une UFR de Biosciences est créée	-Existence d'une UFR de Biosciences - PV de Conseil de l'Université - Décret portant modification de l'attribution, organisation et fonctionnement de l'UAO Existence d'une UFR de Biosciences	2020-2024

A20 : Création d'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	PV de Conseil Décret portant modification de l'attribution, organisation et fonctionnement de l'UAO Existence d'un département de Sciences politiques à l'UFR SJAG	2020-2024
A21 : Création d'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	PV de Conseil Décret portant modification de l'Attribution, Organisation et Fonctionnement de l'UAO Existence d'un département de Sciences de l'Éducation	2020-2024
A22-Création d'un département de Mathématique Informatique	Créer un département de Mathématique Informatique	un département de Mathématique Informatique est créé	PV de Conseil Décret portant modification de l'Attribution, Organisation et Fonctionnement de l'UAO Existence d'un Département de Mathématique-Informatique	2020-2024

A23 : Création d'un Centre de Ressources Informatiques (CRI)	Créer un Centre de Ressources Informatiques (CRI)	Un Centre de Ressources Informatiques (CRI) est créé à l'UAO	Existence d'un CRI (Centre de Recherche Informatique) PV de Conseil Décret portant modification de l'Attribution, Organisation et Fonctionnement de l'UAO	2020-2024
A24-Création d'un département de Biologie	Créer un département de Biologie	Un Département de Biologie est créé à l'UAO	PV de Conseil Décret portant modification de l'Attribution, Organisation et Fonctionnement de l'UAO Existence d'un département de biologie à l'UAO	2020-2024
A25-Renforcement des capacités de l'École Doctorale	Organiser des séminaires et ateliers pour les formateurs Organiser des séminaires, ateliers et colloques pour les étudiants Évaluer le suivi des doctorants Acquérir des infrastructures	les capacités de l'École Doctorale sont renforcées	Nombre de séminaires, ateliers et colloques Rapports d'activités PV de réunion Nombre de soutenances Bâtiments construits et équipés	2020-2024
A26 - Consolidation et redéfinition des missions du CEMV, du CFC, du CRD, de l'IMERFI et du SDIST	Consolider les missions du CEMV, CFC, CRD, IMERFI et SDISE Redéfinir les missions du CEMV, CFC, du CRD, de l'IMERFI et du SDISE	Les missions du CEMV, du CFC, du CRD, de l'IMERFI et du SDIST sont consolidées et redéfinies	PV de réunion Décret portant modification de l'organisation et du fonctionnement de l'UAO Statuts et règlement intérieur	2020-2024

OS5 : Améliorer la politique de communication	A27- redynamisation 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	- Existence d'un plan de communication - Taux d'exécution du plan (nombre de cibles atteintes) Nombre d'acteurs consultés, Nombre d'enquêtes conduites Taux de satisfaction des enquêtés Nombre d'acteurs consultés, Nombre d'enquêtes conduites Taux de satisfaction des enquêtés	2020-2024
	A28- Amélioration de l'accessibilité aux bulletins d'information des étudiants	Améliorer la distribution du bulletin d'information des étudiants Mettre en ligne le bulletin d'information des étudiants	l'accessibilité des étudiants au bulletin d'information est améliorée	Nombre de bulletins d'information édités et distribués Existence du bulletin d'information des étudiants sur la plateforme de l'université	2020-2024
	A29- Révision de la plaquette de présentation de l'UAO (vision, valeurs et missions, composantes, etc.)	Ajouter les nouvelles composantes de l'UAO (école doctorale, UFR, départements, Instituts, etc.) Vulgariser la plaquette nouvelle	la plaquette de présentation de l'UAO est révisée et vulgarisée	Existence d'une plaquette nouvelle Nombre de plaquettes nouvelles confectionnées et distribuées	2020-2024

<p>A30- Restauration et sécurisation du site Web pour rendre l'UAO plus visible</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>- Existence de la plateforme numérique de travail (intranet/ extranet) - Nombre de visite sur le site web -Existence d'un "Mailing list" actualisé Existence de mail fonctionnel pour le personnel Existence de mail fonctionnel pour les étudiants Existence de codes d'accès fonctionnels</p>	<p>2020-2024</p>
<p>A31- Consolidation du rôle de l'université dans la société pour la rendre plus proche des populations</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 Informers la population par voie de média Organiser des actions citoyennes Vulgarisation des résultats</p>	<p>Le rôle de l'université est renforcé dans la société pour la rendre plus proche des populations</p>	<p>- PV + Listes de présence aux conseils d'université Nombre de journées portes ouvertes organisées Nombre de campagnes de sensibilisations organisées Nombre de participation aux journées carrières des écoles Nombre de spots publicitaires Nombre de passage radio-télé Nombre d'actions citoyennes menées Nombre de résultats de la recherche vulgarisés</p>	<p>2020-2024</p>

		de la recherche		- Perception de la responsabilité sociale de l'UAO dans son environnement	
OS6 : Renforcer et redynamiser la coopération et les partenariats	A32. Renforcement de la coopération avec les universités africaines et occidentales	Identifier les Universités Effectuer des visites de prospection Organiser une séance de travail les partenaires Signer des conventions			2020-2024
	A33. Redynamisation des conventions et des partenariats existants	Organiser des missions de coopération Mettre en place des activités de coopération Évaluer les partenariats et conventions			2020-2024
	A34. Renforcement des partenariats avec les entreprises privées et publiques	Identifier les entreprises Effectuer des visites de prospection Organiser une séance de travail les partenaires Signer des conventions			
OS7: Initier la coopération citoyenne (fund raising)	A35 : Lancer le projet	-Mise en place du comité de pilotage -Lancement des activités -Elaboration des TDR	-Les TDR du projet sont rédigés -Le comité de pilotage est mis en place	Le rapport de la cérémonie de lancement est disponible	2020-2024
	A36 : Rencontrer les différentes autorités de la région	-Echanger par courrier/mail -Organiser des visites et séances de travail	-Les séances de travail sont organisées avec des autorités de la région -Les attentes de l'Université sont présentées	Les comptes rendus des séances de travail sont disponibles	2020-2024

	A37 : Organiser la collecte de fonds	Organiser des cérémonies de collectes de fonds	Les fonds sont collectés	Les fonds sont disponibles sur le compte de l'Université	2020-2024
--	--------------------------------------	--	--------------------------	--	-----------

I.1. AXE STRATÉGIQUE 2: AMÉLIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS PAR UNE FORMATION PERTINENTE ET DE QUALITÉ

Objectifs spécifiques	Actions	Activités	Résultats attendus selon les actions	Indicateurs	Période
OS 8 : Améliorer le taux de réussite des étudiants	À 38 : Redynamiser le dispositif d'accueil des étudiants	-Élaborer et mettre à la disposition des étudiants un « guide étudiant »	-Un guide étudiant est élaboré et mis à la disposition des étudiants	Nombre de guides de l'étudiant confectionnés en collaboration avec le CROU	2020-2024
		-Améliorer l'organisation de la Journée d'Accueil et d'Information des Nouveaux Étudiants	- Des Journées d'Accueil et d'Information des Nouveaux Étudiants de qualité sont organisées	Nombre de Journées d'Accueil et d'Information des Nouveaux Étudiants organisées	2020-2024
	Nombre de nouveaux étudiants accueillis dans les stands				
	Nombre de prospectus distribués				
	À 39 : Mise des syllabus à la disposition des étudiants	Former les enseignants-chercheurs à l'élaboration des syllabus	- Les enseignants-chercheurs sont formés à l'élaboration des syllabus	Nombre d'enseignants-chercheurs formés à l'élaboration des syllabus	2020-2024
Élaborer les syllabus		Les syllabus sont élaborés conformément aux maquettes des départements par les enseignants- chercheurs	Nombre de syllabus élaborés conformément aux maquettes des départements		

		Mettre les syllabus à la disposition des étudiants	-Les syllabus sont mis à la disposition des étudiants	Nombre de syllabus mis à la disposition des étudiants	
	À 40 : Mise de bibliothèques physiques et numériques à la disposition des étudiants	Créer des bibliothèques physiques	-Des bibliothèques physiques sont créées	Nombre de bibliothèques physiques créées	2020-2024
		Souscrire à des bibliothèques numériques	-Des souscriptions à des bibliothèques numériques sont faites	Nombre de souscriptions à des bibliothèques numériques faites	
	À 41 : Mise en place d'un dispositif de tutorat pour un meilleur encadrement de l'étudiant	Renforcer les capacités des acteurs sur le tutorat	-Les acteurs sont formés sur le tutorat	Nombre d'acteurs formés sur le tutorat	2020-2024
			- Les étudiants sont tutorés	Nombre d'étudiants tutorés	
	À 42 : Amélioration du dispositif d'évaluation des étudiants	Varier les modes d'évaluation des étudiants	- Les modes d'évaluation des étudiants sont variés	Programmes semestriels des examens	2020-2024
		Mettre les corrigés à la disposition des étudiants	-Les corrigés des examens sont mis à la disposition des étudiants	Nombre de corrigés mis à la disposition des étudiants	
		Améliorer les conditions physiques d'évaluation des étudiants	- Les conditions physiques d'évaluation des étudiants sont améliorées	Nombre de procès-verbaux des évaluations Listings d'émargement des étudiants	
OS 9 : Renforcer les	A43 : Faire l'état des lieux des partenariats existants	-Organiser des séances de travail -Evaluer les partenariats	L'état des lieux est fait	Le nombre de partenariats opérationnels	2020-2024

partenariats avec le monde professionnel	A44 : Identifier de nouvelles entreprises susceptibles d'offrir des stages	-Rechercher auprès du CEPICI, de la Chambre de commerce, sur internet -Contacter les personnes ressources -Mettre les étudiants en stage	-De nouvelles entreprises sont contactées -Plusieurs étudiants sont mis en stage	La liste des entreprises contactées est disponible - Le taux d'immersion en milieu professionnel est de plus de 50 %	2020-2024
OS9 : Renforcer la culture entrepreneuriale	A45 : Formaliser l'implication des professionnels dans la formation	-Privilégier et Signer des contrats de partenariats avec les structures d'origine des professionnels	Les professionnels sont impliqués dans la formation	Le nombre de contrats signés avec les professionnels	2020-2024
	A46 : Co-construire les parcours de formation	-Organiser des séances de travail sur la maquette pédagogique -Insérer des UE professionnalisantes	Les maquettes sont professionnalisées	Le taux d'UE Professionnelles dans la maquette	2020-2024
	A47 : Faire intervenir les professionnels dans la formation	-Confier des cours aux professionnels	Des formations sont assurées par des professionnels	La liste d'émargement des cours	2020-2024
OS 10 : Accompagner les étudiants dans la création de micros entreprises	A48 : Former les étudiants au montage de projets	-Assurer des formations théoriques -Organiser des formations pratiques sur le montage de projets	Les étudiants savent monter un projet	Le nombre de projets montés	2020-2024
	A49 : Former les étudiants à l'élaboration d'un business plan	-Assurer des formations théoriques -Organiser des formations pratiques	Les étudiants savent élaborer un business plan	Le nombre de projets financés	2020-2024

OS 11 : Insérer et suivre les diplômés sortants	À 50 : Création d'un observatoire d'insertion et suivi des diplômés	- Créer un observatoire d'insertion et suivi des diplômés	Un observatoire d'insertion et suivi des diplômés est créé	Décision de création de l'observatoire d'insertion et suivi des diplômés, les rapports d'activité	2020-2024
--	---	---	--	---	-----------

**I.2. AXE STRATÉGIQUE 3. ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET D'INNOVATION TECHNOLOGIQUE
D'EXCELLENCE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT**

Axe 3. Organiser une recherche scientifique et d'innovation technologique d'excellence au service du développement					
Objectifs spécifiques	Actions	Activités	Résultats attendus selon les actions	Indicateurs	Période
OS 12 : Réviser le document de politique de la recherche de l'UAO	A51 : Organisation d'ateliers de révision	Organiser des ateliers de révision	Le document de politique de la recherche de l'UAO est révisé	Nombre d'ateliers de révision organisés	2020-2024
OS 13: Redynamiser la recherche à l'UAO	A52 : Regroupement les unités de recherche dans des 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	Nombre d'unités de recherche regroupés	2020-2024
	A53 : Création de pôles de recherche spécifique sur le développement durable	Créer des pôles de recherche spécifique sur le développement durable	Les pôles de recherche spécifique sur le développement durable sont créés	Nombre de pôles de recherches spécifiques et d'excellence regroupés	2020-2024
	A54 : Organisation de la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche	Organiser la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche	la collaboration scientifique entre les disciplines et l'interaction entre les centres de formation et de recherche est effectuée	le nombre de collaborations effectuées	de collaborations effectuées

OS 14 : Démarrer les activités des écoles doctorales	A55 : Démarrage des activités des écoles doctorales	Polariser les écoles doctorales	La polarisation des écoles doctorales est effectuée	Nombre d'écoles doctorales polarisées	2020-2024
		Organiser des journées portes ouvertes sur les écoles doctorales	Les journées portes ouvertes sur les écoles doctorales sont organisées	Nombre de journées portes ouvertes sur les écoles doctorales organisées	2020-2024
		Rechercher des partenaires financiers	Les partenaires financiers sont trouvés	Nombre de partenaires trouvés	2020-2024
		Inciter le ministère à l'élaboration de la politique nationale des écoles doctorales (structuration, organisation, fonctionnement)	Le document de politique nationale des écoles doctorales est élaboré	Existence d'un document de politique nationale des écoles doctorales	2020-2024
	A56 : Évaluation les écoles doctorales	Évaluer les écoles doctorales	Les écoles doctorales sont évaluées	Nombre d'écoles doctorales évaluées Rapport d'évaluation	2020-2024
OS 15 : Renforcement de la coopération en matière de recherche	A57 : Identification des partenaires stratégiques de la recherche	Identifier des partenaires stratégiques de la recherche	Les partenaires stratégiques de la recherche sont identifiés	Nombre de partenaires stratégiques de la recherche identifiés	2020-2024
	A58: Signature des conventions avec les partenaires stratégiques de la recherche	Signer des conventions avec les partenaires stratégiques de la recherche	Des conventions avec les partenaires stratégiques de la recherche sont signées	Nombre de conventions signées	2020-2024
	A59 : Mise en œuvre des projets de recherche en	Mettre en œuvre de projets de recherche en	Des projets de recherche en	Nombre de projets de recherche de	2020-2024

	partenariat avec d'autres structures	partenariat avec d'autres structures	partenariat avec d'autres structures sont mis en oeuvre	exécutés en partenariat	
	A60 : Consolidation la collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche, notamment l'IRD, le CSRS, des universités américaines, etc...	Élaborer des projets de recherche communs	Des projets de recherche en communs sont élaborés	Nombre de projets de recherche réalisés en commun	2020-2024
		Créer des équipes de recherche commune	Des équipes de recherche communes sont créées	Nombre d'équipes de recherche commune connue	2020-2024
		Formaliser la collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche, notamment l'IRD, le CRS, des universités	La collaboration entre l'université et ses partenaires de recherche, notamment l'IRD, le CSRS, des universités est formalisée	Nombre d'accords de collaboration formalisés	2020-2024
OS 16 : Améliorer la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche (rayonnement scientifique)	A61: Mise en œuvre des mécanismes de promotion des produits de la recherche (organisation et participation aux salons nationaux et internationaux)	Organiser des Salons de la Valorisation de la Recherche Interne de l'UAO (SAVARI-UAO)	Les Salons de la Valorisation de la Recherche Interne de l'UAO (SAVARI-UAO)	Nombre de SAVARI-UAO organisés	2020-2024
		Participer aux salons nationaux	La participation aux salons nationaux est faite	Nombre de participations aux salons internationaux	2020-2024
		Participer aux salons internationaux	La participation aux salons internationaux est faite	Nombre de travaux de recherche récompensés	2020-2024
		Récompenser des travaux de recherche	Les travaux de recherche sont récompensés	Nombre de travaux de recherche récompensés	2020-2024

		Initier des journées de récompense des travaux de recherche	Les journées de récompense des travaux de recherche sont initiées	Nombre d'enseignants et chercheurs récompensés	2020-2024
		Rémunérer les articles scientifiques indexés et à comité de lecture des chercheurs et enseignants-chercheurs	Les articles scientifiques indexés et à comité de lecture des chercheurs et enseignants-chercheurs sont récompensés	Nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs ayant des articles scientifiques indexés et à comité de lecture rémunérés	2020-2024
A62 : Création et animation des revues scientifiques spécialisées (papier et/ou en ligne)		Constituer des différents comités (lecture, scientifique et rédaction)	Les différents comités (lecture, scientifique et rédaction) sont constitués	Nombre de revues scientifiques spécialisées créées	2020-2024
		Animer des revues scientifiques (appels à contribution)	Les revues scientifiques sont animées	Nombre d'appels à contributions lancées	2020-2024
A63 : Création des revues scientifiques en ligne		Indexation des revues	Les revues sont indexées	Nombre de revues scientifiques spécialisées indexées	2020-2024
A64 : Mise en place d'une stratégie de relocalisation de la maison d'édition de l'UAO		Identifier un local	Le local est identifié	Le local est disponible	2020-2024
		Acquérir du matériel	Le matériel est acquis	Le matériel est disponible	2020-2024
		Recruter du personnel	Le personnel est recruté	Nombre de personnes recrutées	2020-2024
A65 : Mise en place d'un plan de renforcement des moyens de la maison d'édition de l'UAO		Réviser l'organigramme de PUBK	L'organigramme de PUBK est révisé	L'organigramme est actualisé	2020-2024
		Relocaliser et Autonomiser la maison	La maison d'édition est relocalisée à	La maison d'édition est relocalisée	2020-2024

	(PUBK)	d'édition à l'UAO	l'UAO et rendu autonome	Degré d'autonomie de la maison d'édition	2020-2024
	A66: Organisation de manifestations scientifiques pour communiquer sur les activités de recherche	Organiser des journées scientifiques, de congrès, de colloques	Les journées scientifiques, les congrès, les colloques sont organisés	Nombre de manifestations scientifiques organisées	2020-2024
		Réceptionner des travaux de recherche	Les travaux de recherche sont reçus	Nombre de travaux de recherche réceptionnés	2020-2024
		Mettre en ligne des travaux de recherche	Les travaux de recherche sont mis en ligne	Nombre de travaux mis en ligne	2020-2024
OS 17 : Accroître la performance scientifique des Centres de recherche et de leurs acteurs	A67 : Appui à la recherche de bourses postdoctorales et de voyages d'études dédiés à la recherche	Demander des bourses de recherche	Les bourses de recherche sont demandées	Nombre de bourses de recherche obtenues	2020-2024
		Rechercher des bourses postdoctorales	Les bourses postdoctorales sont recherchées	Nombre de bourses postdoctorales attribuées	2020-2024
		Rechercher des financements des voyages d'étude	Le financement des voyages d'étude est recherché	Nombre de voyages d'étude financés	2020-2024
		Rechercher des bourses de mobilité pour enseignants et chercheurs	Les bourses de mobilité pour enseignants et chercheurs sont recherchées	Nombre de bourses de mobilité pour enseignants et chercheurs obtenues	2020-2024
		Institutionnaliser la rotation rationnelle de la mobilité / séjour de recherche des	la rotation rationnelle de la mobilité / séjour de recherche des enseignants et	Le cadre institutionnel est créé	2020-2024

		enseignants et chercheurs	chercheurs est institutionnalisée		
		Financer la rotation rationnelle de la mobilité / séjour de recherche des enseignants et chercheurs	la rotation rationnelle de la mobilité / séjour de recherche des enseignants et chercheurs est financée	Nombre de bénéficiaires déterminés	2020-2024
A68 : Création d'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	La cellule de veille sur les appels d'offres est mise en place	Existence d'une cellule de veille avec les responsables nommés		2020-2024
	Recenser et diffuser des appels d'offres	Les appels d'offres sont recensés et diffusés	Nombre d'appels d'offres recensés et diffusés		2020-2024
A69 : Organisation 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	Les ateliers et les séminaires sur les techniques de captation de fonds sont organisés	Nombre d'ateliers et de séminaires organisés		2020-2024
			Nombre de participants formés		2020-2024
A70: Organisation d'ateliers de méthodologie de la recherche, de rédaction et communication scientifique	Organiser des ateliers de méthodologie de la recherche	Les ateliers de méthodologie de la recherche sont organisés	Nombre d'ateliers de rédaction et de méthodologie de la recherche organisés		2020-2024
			Nombre de participants formés		2020-2024
	Organiser des ateliers de rédaction et communication scientifique	Les ateliers de rédaction et communication scientifique sont organisés	Nombre d'ateliers de rédaction et de communication scientifique organisés		2020-2024

				Nombre de participants formés	2020-2024
	A71 : Renforcement des moyens logistiques	Acquérir de nouveaux matériels et équipements	De nouveaux matériels et équipements sont acquis	Moyens logistiques acquis,	2020-2024
		Acquérir des infrastructures dédiées à la recherche	Des infrastructures dédiées à la recherche sont acquises	De nouvelles infrastructures sont disponibles	2020-2024

**IV.4. AXE STRATÉGIQUE 4: AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ
UNIVERSITAIRE ET PROMOUVOIR UN CADRE DE DIALOGUE PERMANENT**

Objectifs spécifiques	Actions	Activités	Résultats attendus	Indicateurs	Période
OS18 : Augmenter des capacités d'accueil des résidences universitaires	A72 : Construction et équipement de résidences universitaires	Bâtir et équiper les résidences universitaires	Les résidences sont bâties et équipées (lits, matelas, placards, chaises, tables d'études)	Nombre de résidences bâties et équipées	2020-2024
	A73 : Construction de cités privées subventionnées	Bâtir les cités	Les cités sont bâties	Nombre de cités bâties	2020-2024
	A74 : Construction de magasins pour le stockage du matériel pour l'équipement des chambres	Bâtir les magasins	Les magasins sont bâtis	Nombre de magasins bâtis	2020-2024
OS19 : Optimiser des conditions de nutrition des Étudiants	A75 : Augmentation de la capacité d'accueil des restaurants universitaires	Étendre les restaurants	Les restaurants sont étendus	Nombre de places obtenues	2020-2024
	A76 : Équipement des restaurants en chambres froides	Doter les restaurants	Les restaurants sont dotés	Nombre de restaurants dotés	2020-2024
	A77 : Construction de magasins de stockage de vivres et de non-vivres	Bâtir les magasins de stockage	Les magasins de stockages sont bâtis	Nombre de magasins bâtis	2020-2024
OS20: Améliorer les conditions sociales et	A78 : Agrandissement des locaux des centres médicaux	Étendre les locaux des centres médicaux	Les locaux sont étendus	Surface aménagée	2020-2024

sanitaires

A79 : Amélioration du plateau technique et des spécialités	Augmenter l'offre de soins	L'offre de soins est augmentée	Taux d'amélioration du plateau technique et des spécialités	2020-2024
A80 : Acquisition de 2 ambulances médicalisées	Acheter les 2 ambulances	Les 2 ambulances sont achetées	Disponibilité des 2 ambulances	2020-2024
A81: Approvisionnement régulier en médicaments et en consommables médicaux	Doter les centres médicaux en médicaments et consommables	Les centres médicaux sont dotés	Disponibilité des médicaments et des consommables	2020-2024
A82 : Construction de locaux pour les assistants sociaux et des psychologues	Bâtir les locaux	Les locaux sont bâtis	Disponibilité des locaux	2020-2024
A83 : Création, en partenariat avec une grande compagnie d'assurance, d'une assurance maladie universitaire pour les enseignants, le personnel administratif et technique et les étudiants (subventions de l'UAO)	Mettre en place d'une assurance maladie universitaire	Une assurance est mise en place	Existence de l'assurance maladie	2020-2024
A84: Extension du service social du CROU à tous les acteurs de l'Université	Renforcer le personnel du service social	Tous les acteurs de l'Université sont pris en charge par un service social qualifié et	Recrutement en nombre et en qualité des agents du service social	2020-2024
A85 : Création d'un service social pour tous les acteurs de l'Université	Recruter du personnel pour le service social	Existence du service social et prise en charge de tous les acteurs de l'université	-Service social fonctionnel -Le personnel en nombre suffisant	2020-2024

	A86 : Création d'un service de secours d'urgence	Former du personnel d'appui au secourisme	Existence du service de secours d'urgence	-Service de secours d'urgence opérationnel -Le personnel en nombre suffisant	2020-2024
	A87: Aménagement des rampes pour l'accès des handicapés moteurs aux salles de cours, aux bureaux, aux réfectoires et aux salles d'eau	Construire des rampes et des salles d'eau, marquer les passages réservés aux handicapés moteurs	Présence de rampes, de passages marqués et de salles d'eau adaptées	Accès facilité des handicapés aux différents bâtiments	2020-2024
	A88 : Création des conditions d'hygiène dans les surfaces de restauration	Mettre en place un comité d'hygiène	Existence du comité d'hygiène	Les surfaces de restaurations sont régulièrement	2020-2024
OS21 : Améliorer les conditions socio-culturelles et sportives	A89 : Construction de terrains extérieurs (Hand Ball, Basket ball, Volleyball)	Réaliser les travaux des différents terrains extérieurs	Les travaux des différents terrains sont réalisés	Nombre de terrains réalisés	2020-2024
	A90 : Construction d'une salle de sports de combat	Réaliser les travaux de la salle de sport de combat	Les travaux de la salle de sport de combat sont	Disponibilité de la salle	2020-2024
	A91 : Construction de 2 salles de spectacle de 1.500 places chacune	Réaliser les travaux des 2 salles de spectacles	Les travaux des 2 salles de spectacles sont réalisés	Disponibilité des 2 salles de spectacles	2020-2024
	A92: Construction de salles de répétition	Réaliser les travaux des salles de répétition	Les travaux sont réalisés	Nombre de salles disponibles	2020-2024
	A93 : Construction d'une salle acoustique	Réaliser les travaux de la salle acoustique	Les travaux de la salle sont réalisés	Disponibilité de la salle	2020-2024
	A94 : Construction d'un magasin de stockage du matériel culturel	Bâtir le magasin de stockage	Le magasin de stockage est bâti	Disponibilité du magasin	2020-2024
	A95 : Acquisition d'un car podium équipé	Acheter le car podium	Le car podium est acheté	Disponibilité du car podium	2020-2024

	A96: Construction d'un studio de montage vidéo, d'un studio d'enregistrement et d'un studio photo	Réaliser les travaux des différents studios	Les travaux des différents studios sont réalisés	Disponibilité des différents studios	2020-2024
	A97 : Appui pour la redynamisation des clubs sportifs et socioculturels	Renforcer le soutien aux clubs sportifs et socioculturels	Le soutien aux clubs sportifs et socioculturels est renforcé	Nombre et qualité des activités soutenues	2020-2024
	A98 : Acquisition de matériels de musique et de sonorisation	Acheter les matériels de musique et de sonorisation	Les matériels de musique et de sonorisation sont achetés	Disponibilité des matériels de musique et de sonorisation	2020-2024
	A99 : Création de cellules d'animation socio-culturelle pour le personnel	Créer un service socio-culturel pour le personnel et une salle polyvalente	Existence du service socio-culturel et de la salle polyvalente		2020-2024
OS22: Promotion des actions du service social	A100 : Augmentation du nombre de boursiers	Accroître le nombre de boursiers	Le nombre de boursiers est accru	Nombre de boursiers	2020-2024
	A101 : Augmentation du nombre de bénéficiaires du secours financier	Accroître le nombre de bénéficiaires du secours financier	Le nombre de bénéficiaires est accru	Nombre de bénéficiaires	2020-2024
	A102 : Augmentation du budget alloué au service	Accroître le budget alloué au service social	Le budget alloué au service social est accru	Taux d'accroissement	2020-2024
	A103 : Augmentation du budget alloué aux Étudiants vivant avec un handicap	Accroître le budget alloué aux Étudiants vivant avec un handicap	Le budget alloué aux étudiants vivant avec un handicap	Taux d'accroissement	2020-2024
OS23 : Transformation de la ferme en ferme agropastorale universitaire	A104 : Diversification de l'offre de la ferme (cabris, moutons, escargots, cailles, pintades, etc.	Varier la production de la ferme	La production de la ferme est variée	Quantité et qualité de l'offre	2020-2024

	A105 : Aménagement d'un maraîcher (tomates, choux, piment, carottes, salades, ail, oignons, haricots verts, etc.)	Cultiver des plantes maraîchères	Les plantes maraîchères sont cultivées	Quantité et qualité de la production	2020-2024
	A106 : Aménagement d'un espace pour l'apiculture et la pisciculture	Élever les abeilles et les poissons	Les abeilles et les poissons sont élevés	Quantité de miel et de poissons produits	2020-2024
OS24 : Renforcer la discipline	A107: Redynamisation du conseil de discipline	Amener le conseil de discipline à traiter les dossiers avec plus d'efficacité et de rigueur	Les dossiers sont traités efficacement par le Conseil de discipline et les décisions sont rendues	Les fautifs sont sanctionnés et tous les acteurs disciplinés	2020-2024
	A108 : Réglementation des tenues vestimentaires des acteurs	S'habiller décentement	Les acteurs s'habillent correctement et décentement	Moins de tenues osées et extravagantes sur les campus	2020-2024
OS 25: Mettre en place un dispositif de sécurité et de protection des acteurs de l'espace universitaire	À 109 : Amélioration et réglementation du dispositif de sécurité et de protection des acteurs	-Renforcer les capacités humaines et opérationnelles de la police universitaire	Les capacités humaines et opérationnelles de la police universitaire sont renforcées	-Nombre de policiers universitaires recrutés par l'administration universitaire -Nombre de policiers universitaires ayant leurs capacités renforcées	2020-2024
		-Sensibiliser et informer les acteurs sur les droits et devoirs	Les acteurs sont sensibilisés et informés sur les droits et devoirs	Nombre d'acteurs sensibilisés et informés sur les droits et devoirs	2020-2024
		-Mettre en place un comité de prévention des conflits avec la population environnante	Un comité de prévention des conflits avec la population environnante est mis en place	Décision de création d'un comité de prévention des conflits avec la population	2020-2024

OS 26: Instaurer un cadre de dialogue permanent	À 110 : Amélioration du cadre de dialogue permanent entre la gouvernance et l'ensemble des acteurs de la communauté.	Actualiser la composition des membres statutaires des Conseils d'Université et d'UFR	Présence effective et motivée des membres des conseils renouvelés aux différentes sessions	Les conseils fonctionnent correctement avec de nouveaux membres	2020-2024
		Vulgariser et appliquer les décisions des Conseils d'Université et d'UFR	Application stricte et effective des décisions des conseils	Nombre de décisions appliquées effectivement	2020-2024
	A111 : Renforcement des capacités du comité de prévention et gestion des conflits	Formaliser l'existence du comité de prévention et gestion des conflits	Le comité de prévention et gestion des conflits est formalisé et fonctionnel	-Décret de création du comité prévention et gestion des conflits -Nombre de rapports d'activité -Nombre de rencontres périodiques entre les acteurs	2020-2024
		Doter le comité de prévention et gestion des conflits de moyens d'actions	Le comité de prévention et gestion des conflits a des moyens pour son fonctionnement	-Un local équipé (siège) -Nombre de membres désignés - Nombre de membres formés	2020-2024
	A112 : Formalisation et renforcement des capacités du Conseil étudiants	-Doter le Conseil étudiants de texte réglementaire	-Le Conseil étudiants est doté d'un texte réglementaire	-Décision de création du Conseil étudiants	2020-2024
		-Renforcer les capacités du Conseil étudiants	-Les capacités du Conseil étudiants sont renforcées	-Nombre de formations organisées	
		-Améliorer le fonctionnement du Conseil étudiants	-Le fonctionnement du Conseil étudiants est amélioré	-Rapports d'activités	

Table des matières

SOMMAIRE	Erreur ! Signet non défini.
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	Erreur ! Signet non défini.
TABLES ET ILLUSTRATIONS.....	Erreur ! Signet non défini.
LISTE DES FIGURES.....	Erreur ! Signet non défini.
LISTE DES TABLEAUX.....	Erreur ! Signet non défini.
LA NOTE STRATÉGIQUE	Erreur ! Signet non défini.
INTRODUCTION.....	Erreur ! Signet non défini.
I. VISION, MISSIONS, VALEURS	Erreur ! Signet non défini.
I.1. Vision	Erreur ! Signet non défini.
I.2. Missions	Erreur ! Signet non défini.
II. DIAGNOSTIC.....	Erreur ! Signet non défini.
II.1. L’analyse historique	Erreur ! Signet non défini.
II.2. Le Positionnement de l’Université dans son environnement	Erreur ! Signet non défini.
II.3. Les organes de la gouvernance.....	Erreur ! Signet non défini.
III. ANALYSE DE LA SITUATION	Erreur ! Signet non défini.
III.1. L’ANALYSE DE LA GOUVERNANCE.....	Erreur ! Signet non défini.
III.1.1. L’analyse diagnostique.....	Erreur ! Signet non défini.
III.1.1.1. Les forces	Erreur ! Signet non défini.
III.1.1.2. Les faiblesses.....	Erreur ! Signet non défini.
III.1.2. L’analyse prospective.....	Erreur ! Signet non défini.
III.1.2.1. Les opportunités	Erreur ! Signet non défini.

III.1.2.2.	Les menaces	Erreur ! Signet non défini.
III.2.	L'ANALYSE DE LA FORMATION	Erreur ! Signet non défini.
III.2.1.	Les offres de formation à l'UAO.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.2.	Les effectifs étudiants.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.3.	Le personnel d'enseignement et de recherche.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.3.1.	Les enseignants permanents	Erreur ! Signet non défini.
III.2.3.2.	Les enseignants vacataires (non permanents).....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.3.3.	Enseignants vacataires professionnels.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.4.	Le personnel administratif, technique et de service	Erreur ! Signet non défini.
III.2.5.	Les infrastructures et équipements	Erreur ! Signet non défini.
III.2.5.1.	Les infrastructures et équipements du site du Campus 1.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.5.2.	Les infrastructures et équipements du site du Campus 2.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.	La qualité et l'efficacité du système	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.	Le ratio d'encadrement.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.1.	Le ratio d'encadrement des Licences par UFR	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.2.	Le ratio d'encadrement des Licences par département	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.3.	Le ratio d'encadrement des MASTERS par UFR	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.4.	Le ratio d'encadrement des MASTERS par département	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.5.	Le ratio d'encadrement des doctorants par UFR.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.1.6.	Le ratio d'encadrement des doctorants par department.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.2.	L'efficacité interne	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.2.1.	UFR CMS.....	Erreur ! Signet non défini.

III.2.6.2.2.	UFR SED.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.2.3.	UFR SJAG.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.2.4.	UFR SM	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.3.	Insertion professionnelle	Erreur ! Signet non défini.
II.2.6.3.1.	<i>UFR CMS</i>	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.3.2.	UFR SJAG	Erreur ! Signet non défini.
III.2.6.3.3	UFR SED	Erreur ! Signet non défini.
III.2.7.	L'analyse prospective.....	Erreur ! Signet non défini.
III.2.7.1.	Les opportunités	Erreur ! Signet non défini.
III.2.7.2.	<i>Les menaces</i>	Erreur ! Signet non défini.
III.3.	<i>L'ANALYSE DE LA RECHERCHE</i>	Erreur ! Signet non défini.
III.3.1.	Le diagnostic	Erreur ! Signet non défini.
III.3.1.1.	Les forces	Erreur ! Signet non défini.
III.3.1.2.	Les faiblesses de l'UAO.....	Erreur ! Signet non défini.
III.3.2.	L'analyse prospective de la recherche.....	Erreur ! Signet non défini.
III.3.2.1.	Les opportunités	Erreur ! Signet non défini.
III.3.2.2.	Les menaces	Erreur ! Signet non défini.
III.3.3.	Les thématiques de recherche.....	Erreur ! Signet non défini.
III.3.4.	La valorisation des résultats de la recherche	Erreur ! Signet non défini.
III.3.5.	Les publications et brevets	Erreur ! Signet non défini.
III.3.6.	Les Thèses de Doctorat	Erreur ! Signet non défini.
III.4.	L'ANALYSE DE LA COOPÉRATION.....	Erreur ! Signet non défini.

III.4.1.	La coopération avec les institutions universitaires	Erreur ! Signet non défini.
III.4.2.	La coopération avec les entreprises et les institutions non universitaires	Erreur ! Signet non défini.
III.5.	L'ANALYSE DE LA VIE UNIVERSITAIRE ET DU DIALOGUE SOCIAL	Erreur ! Signet non défini.
III.5.1.	L'analyse diagnostique.....	Erreur ! Signet non défini.
III.5.1.1.	Les forces	Erreur ! Signet non défini.
III.5.1.2.	Les faiblesses.....	Erreur ! Signet non défini.
III.5.2.	L'analyse prospective.....	Erreur ! Signet non défini.
III.5.2.1.	Les opportunités	Erreur ! Signet non défini.
III.5.2.2.	Les menaces	Erreur ! Signet non défini.
IV.	LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	Erreur ! Signet non défini.
IV.1.	<i>AXE STRATÉGIQUE 1: AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE</i>	Erreur ! Signet non défini.
IV.2.	<i>AXE STRATÉGIQUE 2: AMELIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS PAR UNE FORMATION PERTINENTE ET DE QUALITE</i>	Erreur ! Signet non défini.
IV.3.	<i>AXE STRATEGIQUE 3. ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET D'INNOVATION TECHNOLOGIQUE D'EXCELLENCE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT</i>	Erreur ! Signet non défini.
IV.4.	<i>AXE STRATÉGIQUE 4: AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE DES ACTEURS DE LA COMMUNATE UNIVERSITAIRE ET PROMOUVOIR UN CADRE DE DIALOGUE PERMANENT</i>	Erreur ! Signet non défini.

Table des matières

SOMMAIRE	1
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	2
TABLES ET ILLUSTRATIONS	4
LISTE DES FIGURES	4
LISTE DES TABLEAUX	5
LA NOTE STRATÉGIQUE	7
INTRODUCTION.....	10
I. VISION, MISSIONS, VALEURS	10
I.1. Vision	10
I.2. Missions	10
II. DIAGNOSTIC.....	11
II.1. L'analyse historique	11
II.2. Le Positionnement de l'Université dans son environnement	12
II.3. Les organes de la gouvernance.....	13
III. ANALYSE DE LA SITUATION	15
III.1. L'ANALYSE DE LA GOUVERNANCE.....	15
III.1.1. L'analyse diagnostique.....	15
III.1.1.1. Les forces	15
III.1.1.2. Les faiblesses.....	19
III.1.2. L'analyse prospective.....	20
III.1.2.1. Les opportunités	20
III.1.2.2. Les menaces	22
III.2. L'ANALYSE DE LA FORMATION	24
III.2.1. Les offres de formation à l'UAO.....	24
III.2.2. Les effectifs étudiants.....	26
III.2.3. Le personnel d'enseignement et de recherche.....	27
III.2.3.1. Les enseignants permanents	27
III.2.3.2. Les enseignants vacataires (non permanents).....	27
III.2.3.3. Enseignants vacataires professionnels.....	28
III.2.4. Le personnel administratif, technique et de service	28
III.2.5. Les infrastructures et équipements	30
III.2.5.1. Les infrastructures et équipements du site du Campus 1.....	30
III.2.5.2. Les infrastructures et équipements du site du Campus 2.....	31

III.2.6.	La qualité et l'efficacité du système	33
III.2.6.1.	Le ratio d'encadrement.....	33
III.2.6.1.1.	Le ratio d'encadrement des Licences par UFR	33
III.2.6.1.2.	Le ratio d'encadrement des Licences par département	33
III.2.6.1.3.	Le ratio d'encadrement des MASTERS par UFR	34
III.2.6.1.4.	Le ratio d'encadrement des MASTERS par département	35
III.2.6.1.5.	Le ratio d'encadrement des doctorants par UFR.....	36
III.2.6.1.6.	Le ratio d'encadrement des doctorants par département	36
III.2.6.2.	L'efficacité interne	37
III.2.6.2.1.	UFR CMS.....	37
III.2.6.2.2.	UFR SED.....	38
III.2.6.2.3.	UFR SJAG.....	39
III.2.6.2.4.	UFR SM	40
III.2.6.3.	Insertion professionnelle	41
III.2.6.3.1.	UFR CMS	41
III.2.6.3.2.	UFR SJAG	42
III.2.6.3.3.	UFR SED	43
III.2.7.	L'analyse prospective.....	44
III.2.7.1.	Les opportunités	44
III.2.7.2.	Les menaces	44
III.3.	L'ANALYSE DE LA RECHERCHE	46
III.3.1.	Le diagnostic	46
III.3.1.1.	Les forces	46
III.3.1.2.	Les faiblesses de l'UAO.....	49
III.3.2.	L'analyse prospective de la recherche.....	51
III.3.2.1.	Les opportunités	51
III.3.2.2.	Les menaces	51
III.3.3.	Les thématiques de recherche.....	52
III.3.4.	La valorisation des résultats de la recherche	54
III.3.5.	Les publications et brevets	56
III.3.6.	Les Thèses de Doctorat	56
III.4.	L'ANALYSE DE LA COOPÉRATION.....	58
III.4.1.	La coopération avec les institutions universitaires.....	58
III.4.2.	La coopération avec les entreprises et les institutions non universitaires	60

III.5.	L'ANALYSE DE LA VIE UNIVERSITAIRE ET DU DIALOGUE SOCIAL	62
III.5.1.	L'analyse diagnostique.....	62
III.5.1.1.	Les forces	62
III.5.1.2.	Les faiblesses.....	63
III.5.2.	L'analyse prospective.....	64
III.5.2.1.	Les opportunités	64
III.5.2.2.	Les menaces	65
IV.	LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	67
IV.1.	<i>AXE STRATÉGIQUE 1: AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ADMINISTRATIVE, ACADÉMIQUE ET FINANCIÈRE.....</i>	<i>67</i>
IV.2.	<i>AXE STRATÉGIQUE 2: AMÉLIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS PAR UNE FORMATION PERTINENTE ET DE QUALITÉ</i>	<i>79</i>
IV.3.	<i>AXE STRATÉGIQUE 3. ORGANISER UNE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET D'INNOVATION TECHNOLOGIQUE D'EXCELLENCE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT</i>	<i>83</i>
IV.4.	<i>AXE STRATÉGIQUE 4: AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE ET PROMOUVOIR UN CADRE DE DIALOGUE PERMANENT....</i>	<i>90</i>