

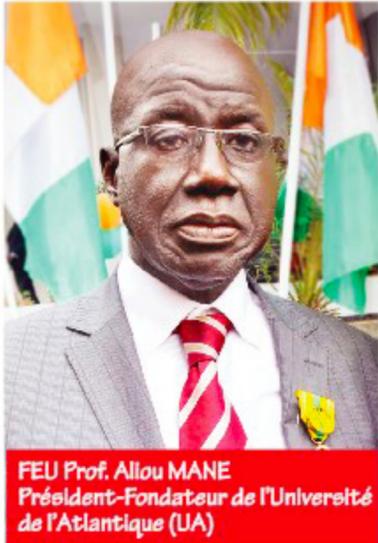


TCHUNISSINI 2023

BULLETIN DE LIAISON ET D'ANIMATION

Décembre 2023

Année 2023



FEU Prof. Aliou MANE
Président-Fondateur de l'Université
de l'Atlantique (UA)



M. Aliou MANE
Président du Groupe des
l'Université de l'Atlantique

MOT DU PRESIDENT

L'Université de l'Atlantique (UA) est le fruit du travail d'un grand visionnaire qui a pensé et cru à l'ouverture de l'enseignement supérieur au secteur privé, à une époque où les acteurs du domaine n'y croyaient pas.

Pour exister, il a fallu un travail à la fois minutieux engagé ainsi qu'un puissant réseautage. Feu le Professeur Aliou Mané a, en homme de communication averti et diplomate aguerri, su utiliser ses nombreuses relations développées pendant ses humanités en Europe afin d'établir cette Institution solide.

Depuis son passage à l'orient éternel, il m'a été confié la responsabilité de pérenniser ses actions et sa vision, mais surtout de les communiquer au monde universitaire ivoirien et africain.

C'est ainsi que j'attache une grande considération au Tchunissini, qui a été initié et édité pour servir de bulletin de liaison afin de diffuser notre vision partout dans le monde.

Je voudrais donc, à travers ce numéro du Tchunissini, saluer la mémoire du Professeur Aliou MANE, Président-Fondateur de cette prestigieuse Université, qui a posé les bases solides d'une institution de référence.

En tant que nouveau Président de cette institution, je voudrais dire tout le respect et la reconnaissance que j'ai pour le travail effectué par mon prédécesseur. Les travaux continuent, avec pour objectif de faire rayonner l'UA dans les quatre coins de la Côte d'Ivoire et dans toutes les contrées africaines.

SOMMAIRE

Pages

Mot du Président. Par M. Boubacar Aliou MANE Président du Groupes des Universités de l'Atlantique	1
Editorial. Par Prof. A. Asseypo HAUHOUOT, Président du Conseil Scientifique	2
Le Langage de Tchunissini. Par Prof. A. Asseypo HAUHOUOT, Président du Conseil Scientifique	3
La Communauté apprenante de l'Université de l'Atlantique. Par Prof. A. Asseypo HAUHOUOT, Président du Conseil Scientifique	3-4
La Responsabilité Sociale des Entreprises et Gouvernance des Universités. Par M. Adhepeau Jean Luc Faustin Yapi, Directeur IUHEP/UA	4-7
Le Tutorat, un Exercice de Coopération entre le Tuteur et le Tutore. Par Dr. Kponhassia Gabin Enseignant Chercheur ...	8-9
Quel enseignement et formation pour une Université d'excellence. Par Dr. Sylla Mamadou Enseignant chercheur doyen des facultés	9-12

- Tchunissini : Tambour à devises chez les Abron-Gyaman de Bondoukou (Côte d'Ivoire)
- * Adage populaire dans certains pays d'Afrique de l'Ouest.
- ** Pédagogue pionnier de l'éducation moderne en pays akiyé



**Prof Antoine Asseypo
HAUHOLOT**
Professeur titulaire
des Universités
Président du Conseil
scientifique de l'UA

EDITORIAL

Cap sur l'université d'excellence

L'Université de l'Atlantique est à l'œuvre depuis septembre 2000 dans la ferme volonté de participer à l'effort national de promotion d'un enseignement supérieur d'excellence. Cette ambition portée par un grand visionnaire, le Professeur Aliou Mané de vénérée mémoire entouré de quelques enseignants-chercheurs déterminés, s'est concrétisée par des résultats remarquables, comme on peut le constater à travers ses bilans.

Toute institution de cette catégorie, se voulant toujours attentive à l'évolution des problématiques, change de posture et de vitesse d'action pour rester visible et lisible. C'est pour cette raison que l'UA a l'obligation de poursuivre dans le sens de l'enracinement sociétal.

L'extension de ses activités à Bouaké et San Pedro en est l'illustration.

Le contexte de l'approfondissement de la mondialisation, la crise climatique et des maladies émergentes, nous incitent par ailleurs à franchir d'autres étapes dans la recherche des performances afin de faire de l'UA, une institution de référence mondiale.

Une université de ce genre est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche à laquelle on renvoie d'autres établissements pour en prendre l'exemple, du fait de ses grandes performances. C'est donc un modèle qui inspire les promoteurs de projets et attire les citoyens.

La distinction des universités de référence s'est faite pendant longtemps sur la base de leur attractivité et renommée, notamment grâce aux prix : Nobel, Goncourt et Médaille Fields, pour ne citer que quelques-uns. Cette tradition est de plus en plus remplacée par un classement normalisé dans lequel ces prix interviennent comme critères parmi d'autres.

Le classement de Shanghai est actuellement la référence de nombreuses universités dans le monde, mais ceux du Times Higher Education et de Quacquarelli Symonds (QS) comportent des critères motivants.

La norme commune à tous ces classements est, sans aucun doute, la recherche scientifique, technologique et les publications. La recherche est en effet l'opérateur de transformation des ressources en progrès. Elle devrait être le cœur ou la « boîte noire » de toute université qui ambitionne excellence, durabilité et résilience.

C'est de cette activité de recherche que nous devrions attendre, au cours des prochaines années, l'amélioration constante de l'enseignement, la haute qualification des diplômés et leur insertion heureuse dans le secteur économique.

En allant dans ce sens, nous rejoindrons la « vision 2040 » de l'Etude Nationale de prospective et de veille stratégique, dont la colonne vertébrale est la « puissance éducative » entendue comme la force qu'un pays tire des grandes compétences des élites issues de ses universités et centres de recherche. C'est cette force qui détermine le rang des nations sur l'échiquier mondial.

Nous invitons donc tous les acteurs de l'UA à s'engager plus à fond dans la construction de cette université de référence. Cet appel s'adresse aux parents, étudiants, personnels, membres de la gouvernance et enseignants. Sur ce champ de bataille, nous ne devrions avoir aucun complexe ni peur car la

taille de l'enjeu appelle détermination et confiance en soi.

La problématique convoquée par le projet d'université d'excellence est justiciable de la science qui a l'avantage d'être ouverte à tous les peuples du monde. Si l'on nous rétorque le pourquoi du fossé entre l'Occident et l'Afrique, nous avançons que les choses changeront très rapidement si les africains décident de faire de l'éducation et la science les premières activités du changement.

Cette posture n'a rien de démagogique car il suffirait d'observer les universités africaines et leurs démembrements pour s'apercevoir que les hommes et femmes de sciences qui y évoluent sont suffisamment nombreux et qualifiés pour gagner les batailles de l'excellence.

C'est donc dans un processus participatif et inclusif que nous engageons l'UA. Le Conseil scientifique est tout naturellement désigné pour en être le chef d'orchestre, mais pas le seul joueur. Désormais personne ne devrait plus se sentir suffisamment compétent pour cesser d'apprendre ni totalement complet et indépendant pour se passer des autres.

De telles postures engagent toute notre communauté, ceux qui sont au sommet comme à la base de l'organisation. Nous sommes donc appelés à « voir loin, voir large et analyser en profondeur » comme le conseillent les maîtres de la prospective.

LE LANGAGE TCHUNISSINI

« Si tu veux, tu peux »

Le pays abron est réputé pour ses tambours dont le rôle est éminent dans l'organisation et le fonctionnement de la société. Le Professeur Niangoran-Bouah, de vénéré mémoire, est le plus célèbre ethnologue spécialiste de ces instruments de communication des Akan en général et en particulier, des Abrons. Selon l'inventeur de la Drummologie, la science du langage tambouriné, il existe trois grandes catégories de tambours chez le peuple abron :

- Les tambours jumelés, l'Attoungblan, « tamtam parleur » ;
- Les tambours à devises connus sous le nom générique de Tchunissini, dont deux sont les plus connus : le Kantamantou et le mpèbi ;
- Les ensembles orchestraux, les Aboma.

L'Université de l'Atlantique a choisi de donner le nom de Tchunissini à son bulletin de communication et de liaison, en raison de la fonction de cet objet dans la diffusion des devises, c'est-à-dire de la pensée et des paroles à visée philosophique, morale et sociale. Ces paroles peuvent prendre la forme de slogans, par exemple « Union, discipline, travail », de la Côte d'Ivoire. Comme telle, la devise est une forme de pensée et d'expression très courante dans les milieux académiques, partout dans le monde : « À l'homme la lumière » de l'Académie des Sciences des Arts, des Cultures d'Afrique et des Diasporas Africaines (ASCAD), par exemple.

Parmi les devises célèbres du pays abron, il y a une qui revêt un sens particulier pour les sociétés modernes : « Tuer le coq et le jour vous surprendra ».

Les devises sont, en quelque sorte, des cartes d'identité ou de visite, les postures intellectuelles ou politiques des personnalités influentes de la société, des institutions, des pays.

Le bulletin de liaison Tchunissini se fait le devoir de tirer images, sens et enseignements rattachés à cet objet hautement symbolique ; s'efforce de « tambouriner », c'est-à-dire de diffuser la vision, les actions et les résultats de notre institution. À ce titre, le langage du Tchunissini de l'UA sera partout et toujours : « Si tu veux, tu peux ». Il diffusera des résultats obligatoirement honorables car dans la culture et la tradition d'origine, l'attributaire de Tchunissini est un homme ou une institution de prestige, respecté et admis dans les instances dirigeantes.

Cette note d'accompagnement de la reprise des parutions de Tchunissini est aussi une invitation à tous les membres de notre communauté à prendre part à sa promotion en participant aux activités qui lui sont consacrées : documentation, rédaction, diffusion, etc.

Au cours des prochaines années, notre institution aura besoin d'un programme de communication adapté à l'information et l'éducation des acteurs, sans lesquelles aucun construit social ne pourrait prétendre à la force et à la durabilité.

La Rédaction

Références

Georges Niangoran-Bouah (1081) : Introduction à la Drumologie (Université Nationale de Côte d'Ivoire, Institut d'Ethnosociologie)

Georges Niangoran-Bouah et alii : Le langage des tambours. De l'importance des tambours dans les manifestations politiques et religieuses in *Africultures* 2003/3 (n° 56, p. 51)

Bini Kouakou (1992) : Les Abron-Gyaman à travers leurs instruments de musique (Thèse de 3e cycle de IES / UNCI Abidjan)

N'Guessan Kouamé (2020) : *Drummologie*.

La connaissance aux sons du tambour et du balafon (Ed. Jets d'encre).

*Prof Antoine Asseypo HAUHOUOT
Professeur titulaire des Universités
Président du Conseil scientifique de l'UA*

LA COMMUNAUTE APPRENANTE DE L'UNIVERSITE DE L'ATLANTIQUE

Ce texte est le premier éclairage du processus de mise en place de l'université de référence à l'UA. Il s'efforce de définir ce qu'est une « organisation apprenante » qui, plus qu'une organisation, est un paradigme. Comment ce « modèle de pensée » peut-il aider à l'acquisition de l'excellence par notre université ?

Toutes les organisations qui réussissent à s'imposer ont, non seulement une vision et une philosophie, mais aussi une articulation cohérente de ses composantes et leur animation systématique. Notre posture relativement à l'ambition de l'UA, c'est d'être une référence. Cela ne va pas sans la mobilisation des acteurs et l'action participative qui sont au cœur de la classe mondiale de plusieurs institutions d'éducation et de sciences.

Une telle option est au carrefour de plusieurs courants paradigmatiques parmi lesquels on pourrait privilégier la « pensée systémique » que Peter Senge (2016) considère comme étant « la cinquième discipline » de l'organisation apprenante.

Il n'est pas inutile de définir ce qu'est l' « organisation apprenante » afin de saisir ses virtualités en matière de construction des universités de référence. L'organisation apprenante est - au sens de l'auteur - caractérisée par cinq piliers :

- La maîtrise personnelle des acteurs ;
- L'action sur les modèles mentaux ;
- La construction d'une vision partagée ;
- La formation au travail d'équipe ;
- Le recours à la pensée systémique.

Ces piliers ont une grande efficacité dans le diagnostic de la structure, du fonctionnement et de l'évaluation de l'entreprise. Celle-ci, comme construit social, réserve une place centrale à l'acteur dont Crozier et Erhard (1977) écrivent : « L'acteur n'existe pas en-dehors du système qui définit la liberté qui est sienne et la rationalité qu'il peut utiliser dans son action. Mais le système n'existe que par l'acteur qui seul peut le porter et lui donner vie, et qui seul peut le changer » (op. cit. p. 14).

Une telle hypothèse a une aptitude heuristique incontestable au regard de la problématique des organisations, en général et des universités, en particulier ; elle devrait se concentrer dans la construction par un programme adapté de formation des acteurs.

C'est à cela que s'attèle le Conseil scientifique l'UA en animant des rencontres d'information et de formation au profit des acteurs internes et externes : enseignants, personnels, étudiants, parents. Les thèmes en disent long sur les objectifs visés : le Plan stratégique de l'UA, la Charte de l'UA, le manuel de procédures, la tradition à l'UA, le tutorat, la méthodologie du travail universitaire, etc.

Nous nous apprêtons à ouvrir un programme de réflexion sur l'université comme centre d'incubation. Nous souhaitons que ces programmes connaissent les succès suffisants pour faire de l'UA, le modèle achevé de l'entreprise participative, holistique et systémique qui garantissent l'excellence, la compétitivité et la durabilité des institutions d'excellence.

Références

M. Crozier et Erhard (1977) : *L'acteur et le système* (Editions du Seuil, Paris)

Edgar Morin (1990) : *Introduction à la pensée complexe* (Editions du Seuil, Paris)

Peter Senge (1992) : *La cinquième discipline. L'art et la manière des organisations qui apprennent* (First Editions)

*Prof Antoine Asseypo HAUHOUOT
Professeur titulaire des Universités
Président du Conseil scientifique de l'UA*





LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES ET GOUVERNANCE DES UNIVERSITES

PROPOSITION DE L'UNIVERSITE DE L'ATLANTIQUE A LA COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE

Les questions associées aux enjeux de la Responsabilité Sociale sont de plus en plus la préoccupation d'acteurs qui s'interrogent sur la meilleure démarche afin d'être le plus crédible socialement.

Parmi ces acteurs mobilisés nous retrouvons les Etablissements Universitaires. Il faut noter cependant que la question de la RSE découle d'un concept soutenu par Bowen (1953). Aussi les Universités ont vu la question de la Responsabilité Sociale des Universités (désormais RSU) apparaître depuis la déclaration de Talloires (1990) où 22 présidents d'université et d'écoles de 52 pays à travers le monde, ont affirmé « Institutions of higher learning will be world leaders in developing, creating, supporting and maintaining sustainability ». Cette déclaration a été suivie par celle de Bologne (1999), puis par le projet EUUSR (University Social Responsibility in Europe, 2013).

Dans le cadre de la recherche d'un consensus plus important autour de la Responsabilité Sociale des Entreprises, les Nations Unies ont proposés en 2002 en s'appuyant sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption, Les dix principes du Pacte mondial comme une démarche de RSE à vocation mondiale.

Typologie et définition

Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Le Conseil mondial des entreprises pour le développement (World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)) définit la RSE comme étant : « L'engagement des entreprises à adopter des comportements éthiques et à contribuer au développement économique tout en améliorant la qualité de la vie des employés, de leurs familles ainsi que de la communauté locale et de la société dans son ensemble. » (Field L., 2008).

Responsabilité Sociale des Universités (RSU)

Les Universités sont des institutions qui doivent intégrer des principes et valeurs, éthiques, sociaux et environnementaux dans leurs fonctions principales et ce dans une perspective basée sur la satisfaction des besoins et des attentes des parties prenantes (Larran Jorge et Andrades Pena ; 2017)

A l'université, intégrer la RSU va amener à s'interroger sur les conditions de collaboration du capital humain (le personnel et les étudiants). Aussi plusieurs parties-prenantes comme, l'Etat, les collectivités, les fournisseurs, les syndicats devront être pris en compte.

Créer des emplois et les conserver, attirer les étudiants et se différencier, adapter les programmes, développer les stages, développer l'international, augmenter l'insertion professionnelle et l'employabilité, gérer les compétences, créer des liens avec les branches de secteurs, les Ordres... sont les objectifs souhaités par les universités qui communiquent sur leur comportement social.

Le Pacte mondial des Nations Unies.

Le Pacte mondial est un cadre d'engagement volontaire basé sur les textes fondamentaux des Nations Unies. Il encourage les entreprises, organisations et Universités à intégrer dans leur fonctionnement dix principes essentiels prenant en compte les Droits de l'homme, le Travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption. Le Pacte mondial est embrassé par plus de 17 000 entreprises de toute taille et de tout secteur dans plus de 160 pays dans le monde. Pour les acteurs membres ils existent plusieurs protocoles d'apprentissages et de matérialisation de leur engagement : Groupe de Travail thématiques, académie, accélérateur, etc...

Aussi, chaque année la CoP (Communication on Progress) pour les entreprises et la CoE (Communication pour l'Engagement) pour les organisations et Universités, sont des moyens de présentation des engagements et des avancées en relations avec les nouvelles orientations RSE embrassées.

La possibilité d'intégrer des certifications ou des labels RSE est une éventualité pour celles qui en trouvent la pertinence.

Les dix principes du pacte mondial

Droits de l'homme

Principe 1: Les entreprises devraient soutenir et respecter la protection des droits de l'homme internationalement proclamés; et

Principe 2: S'assurer qu'ils ne sont pas complices de violations des droits de l'homme.

Travail

Principe 3: les entreprises devraient défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

Principe 4: L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire;

Principe 5: L'abolition effective du travail des enfants; et

Principe 6: L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7: Les entreprises devraient soutenir une approche de précaution face aux défis environnementaux;

Principe 8: Entreprendre des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale; et

Principe 9: Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10: Les entreprises devraient lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.

Le Cadre Juridique et institutionnelle de mise en œuvre de la RSU en Côte d'Ivoire.

La Côte d'Ivoire a signé 28 conventions internationales, dont :

- ✓ Les conventions de Bâle (1989) et de Bamako (1991) sur la gestion et le contrôle des mouvements transfrontaliers et importations de déchets dangereux en Afrique;
- ✓ La Convention on Biological Diversity (CDB) /Rio de Janeiro, 05 juin 1992 10/06/1992 29/11/1994
- ✓ La Convention-Cadre des Nations-Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) 29/11/1994 27/02/1995
- ✓ La convention de Paris (1994) sur la désertification en mars 1997.

Il convient aussi d'ajouter que l'environnement est traité dans le cadre des accords économiques régionaux de l'UEMOA (Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine) et du NEPAD (New Partnership for African Development).

La Côte d'Ivoire participe également à l'Union Africaine du Bois, dont la dernière réunion a eu lieu en janvier 2002 à Brazzaville. En Novembre 1994, un Plan National d'Action pour l'Environnement (PNAE) a été réalisé et recense ainsi plus de 662 textes applicables à l'environnement.

La Loi N° 96-766 du 3 Octobre 1996 portant Code de l'Environnement est la référence actuelle en matière de gestion environnementale.

- ✓ Les décrets d'application sont les suivants :
- ✓ Décret N° 96-894 du 8 Novembre 1996 déterminant les règles et procédures applicables aux études d'impact environnemental (EIE) des projets de développement;
- ✓ Décret N° 97-393 du 9 Juillet 1997 portant création et organisation d'un établissement public à caractère administratif dénommé Agence Nationale de l'Environnement (ANDE) ;
- ✓ Décret N° 97-678 du 3 Décembre 1997 portant protection de l'environnement marin et lagunaire ;
- ✓ Décret N° 98-19 du 14 Janvier 1998 portant création et organisation du Fond National de l'Environnement ;
- ✓ Décret N° 98-43 du 28 Janvier 1998 relatif aux installations classées.
- ✓ La Loi N°98-755 du 23 Décembre 1998 portant Code de l'Eau définit l'orientation de la politique de gestion de l'eau de la Côte d'Ivoire (sans décrets d'application à ce jour).

En matière de gestion forestière, le Code Forestier de 1965 et les décrets qui ont suivi de 1965 à 1968 restent la principale référence et définissent les modalités d'attribution de permis d'exploitation, d'exportation de bois, de protection des ressources forestières, et de gestion des forêts.

Un Ministère de l'Environnement et du Développement Durable en Charge des Politiques en matière environnementale et du respect des accords internationaux existe.

Du côté des Conventions internationales du travail de l'OIT, la Côte d'Ivoire est membre de l'OIT depuis 1960 et a déjà ratifié 34 conventions (32 en vigueur) dont, notamment, en 1960,

- ✓ La convention N°18 sur les maladies professionnelles de 1925,
- ✓ La convention N°26 sur les sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1928,
- ✓ La convention N°29 sur le travail forcé de 1930,
- ✓ La convention N°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948.
- ✓ En 1961 ont été signées la convention N°52 sur les congés payés de 1936,
- ✓ La convention N°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949,

- ✓ La convention N°105 sur l'abolition du travail forcé de 1957 ;
- ✓ En 2003, la convention N°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973 (Age minimum spécifié: 14 ans) et
- ✓ La charte africaine des droits et du bien-être des enfants 01/01/2002

✓ L'accord multilatéral de coopération en matière de lutte contre la traite des enfants en Afrique de l'ouest 27/07/2005 Un Ministère de l'emploi et de la protection sociale avec une Direction Générale de l'emploi qui s'occupe de la mise en œuvre et du suivi des conventions internationales du travail de l'OIT.

Le cadre juridique et institutionnel de la RSE, notamment sous ses aspects environnementaux et normes fondamentales du travail, semble donc relativement bien avancé dans le contexte ivoirien.

Les pratiques intégrées à l'Université de l'Atlantique en phase avec le Pacte Global des Nations Unies.

Droit de l'Homme

Dans le cadre de son engagement, l'Université de l'Atlantique a établi dans son plan stratégique, les Droits de l'Homme et intègre les textes en vigueur relatifs aux Droits de l'Homme.

L'institution universitaire se donne les moyens de mobiliser son personnel et ses étudiants autour des bonnes pratiques des droits de l'homme, en adoptant des codes de conduite appropriés, en pratiquant une gestion vigilante du respect et des risques spécifiques par rapport à ses activités sociales, en associant tous ses partenaires chaque fois que cela est possible.

La surveillance du respect des droits de l'homme s'effectue au sein des différentes entités présentes au sein de l'université : le Conseil d'Administration, le Conseil Scientifique, le Comité de Direction, Le Bureau des Etudiants.

Cette surveillance s'étend aussi aux relations avec ses fournisseurs. Ces différentes instances de décision et de régulation, permettent de s'assurer du bon fonctionnement des différents départements, directions et services et de veiller ainsi au respect de la législation relative aux Droits de l'homme.

La mise en place de séance de formation certifiante sur les questions de la lutte contre le travail des enfants et autres activités répréhensives en relation avec le droit de l'homme en destination des étudiants, sont aussi des actions spécifiques développées.

Il faut noter qu'un partenariat stratégique avec l'ONG Suisse SOLMANI qui lutte contre l'exploitation domestique des enfants a débouché sur une conférence et la création et la mise en œuvre de clubs SOLMANI pour la lutte contre l'exploitation des enfants. Toutes ces actions sont des signes qui montrent que la question des droits de l'homme est une préoccupation de l'Université de l'Atlantique.

La prévention des addictions à l'université

Dans le cadre de la lutte contre les addictions, des partenariats stratégiques avec des organisations spécialisées sont signés, avec des conférences de sensibilisation aux dangers de la consommation des drogues sous toutes leurs formes instituées.

(Signature de Convention avec le Conseil Mondial anti-drogue de la CONACCE CHAPLAINS).

Aussi, dans le Règlement Intérieur et la Charte de l'université les questions de consommation de drogues et autres psychotropes sont prohibés.

Respect du droit du travail

En ce qui concerne le droit du travail, l'Université de l'Atlantique respecte les textes en vigueur en matière de droit du travail. Aucune forme de travail forcé et de travail obligatoire ou de travail des enfants n'est tolérée au sein de notre institution.

Il est confié au Secrétaire Général, d'intégrer les questions de formation, de mobilité interne, de rémunération, afin qu'il participe à éliminer toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession à l'égard des salariés.

La vie associative est encouragée et soutenue au sein de l'université, avec les nombreuses associations d'étudiants qui se côtoient au cours de l'année universitaire.

Au niveau de l'insertion professionnelle des étudiants, des unités d'enseignements sont orientées sur les questions d'habiletés et compétences participants à leur employabilité.

Nous pouvons citer :

Aide au projet professionnel, Insertion professionnelle et Projet Professionnel, Rédaction administrative et insertion professionnelle...etc, de plus la professionnalisation des étudiants qui passe par, la certification internationale dans tous les domaines de formation.

Aussi, la création d'un Groupe de Travail sur la Copie Privée afin de lutter contre la précarité dans le secteur artistique. Il s'agit de proposer une démarche participative dans la collecte et la redistribution des ressources en destination des parties prenantes du secteur de l'industrie artistique.

Protection de l'Environnement.

La volonté de l'Université de l'Atlantique à prendre en compte cette question cruciale et transversale qui est la Protection de l'Environnement se traduit par l'intégration dans son règlement intérieur et sa chartre des aspects liés à l'hygiène et la propreté des bâtiments et autres installations.

Aussi, une convention tripartite Université de l'Atlantique, l'entreprise BIOFIL Group et la Société Coopérative de Recyclage et de Valorisation des Déchets Organiques (SOCOREVADEOR), sur les questions d'assainissement individuel participant à la suppression de la circulation anarchique des eaux usées des ménages dans les caniveaux. Un projet d'insertion professionnelle à maillage national en relation avec la technologie d'assainissement individuel BIOFIL Digester, est en cours de développement.

Enfin, lors de la Journée Mondiale de l'Eau chaque 22 mars, une conférence universitaire sur l'eau a été organisée avec pour résultat d'instaurer un colloque sur la thématique. C'est pour toutes ces raisons que nous restons convaincus dans la volonté de l'université de l'Atlantique d'associer la protection de l'environnement dans son fonctionnement.

Lutte contre la corruption

Une culture éthique est inculquée aux étudiants et aux membres de l'administration. Elle se manifeste par l'instauration de séance d'informations et de sensibilisation aux bonnes pratiques qui s'éloignent de la corruption et autres malversations financières.

La aussi, le Règlement Intérieur et la Chartre de notre institution, ont aucune tolérance dans les situations de tricherie et autres pratiques de corruption. Des sanctions disciplinaires suite à un conseil de discipline sont instaurées dès que les contrevenants sont dénichés.

BIBLIOGRAPHIE

Textes Législatifs

Loi N°2014-390 du 20 juin 2014, d'orientation sur le développement durable

Décret n° 98-19 du 14 janvier 1998 portant création et organisation du Fonds National de l'Environnement

DECRET n° 2009-328 du 8 octobre 2009 portant création, attributions, organisation et fonctionnement d'un établissement public administratif dénommé Fonds de Financement des Programmes de Salubrité Urbaine (FFPSU) et abrogeant le décret n° 2007-588 du 4 octobre 2007 portant création d'un Fonds de Soutien aux Programmes de Salubrité Urbaine (FSPSU).

Décret N°2012-1047 du 24 octobre 2012 Fixant les

modalités d'application du principe Pollueur-Payeur tel que défini par la loi N°96-766 du 03 octobre 1996 portant Code de l'Environnement.

Rapports et Conventions MINEDD, Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD 2019-2025)

Global Compact, Nations Unies, École Polytechnique Féminine (epf), 2022, Communication SUR L'ENGAGEMENT (COE)

Global Compact, Nations Unies, Politique du Pacte Mondial des Nations Unies relative à la communication sur l'engagement des organismes autres que les entreprises Global Compact, Nations Unies, UN PACTE MONDIAL POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

OIT, Note d'information sur la Côte d'Ivoire, Emploi et questions sociales dans le monde. Une économie verte et créatrice d'emplois, 13 août 2018.

OIT, Note d'information sur la Côte d'Ivoire, Emploi et questions sociales dans le monde. Une économie verte et créatrice d'emplois, OIT, Décembre 2019.

OIT, OIM, UNICEF, Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, 2019

United Nations Economic Commission for Africa, Etude sur la mise en valeur du potentiel du secteur privé dans la stimulation de la croissance verte et la création d'emplois dans certains pays d'Afrique Cas de la Côte d'Ivoire (2020), Agenor KOFFi

Publication

Dr. Denis GNANZOU, Dr. Samuel FOSSO WAMBA, Opérationnalisation de la RSE dans les entreprises en Afrique : Retour d'expériences à travers une étude comparative de deux entreprises industrielles ivoiriennes. (2014),

UNIVERSITÉ DE L'ATLANTIQUE
ABIDJAN
IPS
INSTITUT DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

Licence - Master

- SCIENTES INFIRMIERE ET OBSTETRIQUES
- TECHNICIEN DE BIOLOGIE MEDICALE

RENTREE EN SEPTEMBRE

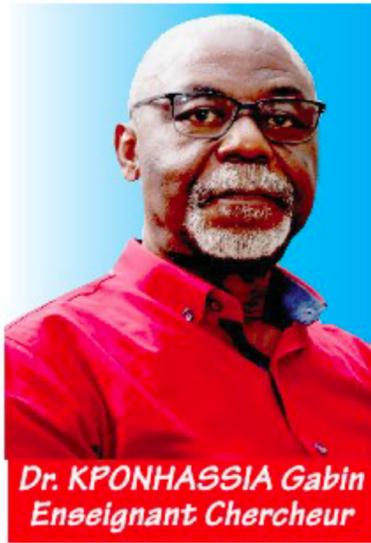
Rejoignez-nous!
f i t

Prof. Dosso
DIRECTRICE DU PROGRAMME

Fondation Roche ACPCI UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA

•ARRETÉ N1629 / MEMSP / CAB-1 DU 01 DEC.2004
•ARRETÉ N067 MESRS / DESPRIV / S-DAH / KKJ DU 19 FEV.2009

01 02 16 66 66



LE TUTORAT

LE TUTORAT UN EXERCICE DE COOPERATION ENTRE LE TUTEUR ET LE TUTEUR

Dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle vision de la formation au sein de l'Université de l'Atlantique de Côte d'Ivoire, le Conseil scientifique a sollicité une réflexion sur le tutorat. Cet article vise à partager notre conception du tutorat et part du postulat qu'il est un processus interactif entre deux acteurs que sont l'apprenant, le tuteur et la personne ressource, le tuteur. L'objectif de cette interaction est de vivre ensemble les conflits, les contradictions cognitives et les surmonter par des réajustements, des connaissances construites ensemble.

Cette position théorique confère aux deux acteurs un statut de sachants qui mutualisent leurs connaissances et s'enrichissent. Nous ne sommes pas dans la logique des rôles étanches qui placent d'un côté le sachant qui est le tuteur et l'apprenant qui est l'étudiant. Dès lors que l'accompagnement apporté par le tuteur part du projet de l'étudiant qui demeure l'élément structurant du tutorat, l'étudiant et le tuteur coopèrent à la construction de l'accompagnement nécessaire de l'apprenant.

Notre position théorique s'appuie sur la théorie des acteurs de Crozier et Friedberg (1977). Les auteurs fondent leur analyse sur une double critique des paradigmes qui dominent la sociologie : celle du déterminisme des structures et du fonctionnalisme. Ils remettent en cause la définition rationnelle des rôles ainsi que la conformité mécanique de l'occupation des rôles. Les hypothèses qui sous-tendent l'homo œconomicus, rationnel et déterminé, sont également rejetées. La réfutation des déterminismes classiques conduit Crozier et Friedberg à retenir le paradigme systémique et la rationalité limitée comme fondements de leur analyse.

L'action collective est ici appréhendée à partir des comportements individuels. Dans cette perspective, l'action collective ne va pas de soi, elle n'est pas spontanée, ne provient pas d'une dynamique naturelle des groupes. Elle n'est ni une réponse aux contraintes technologiques ou économiques, ni un moyen de répondre aux besoins matériels ou psychologiques de l'individu. Il en est de même pour l'idée selon laquelle la relation entre individu et organisation se nouerait selon un modèle contribution-rétribution.

Les auteurs proposent une analyse des organisations à travers les concepts d'acteur, de pouvoir, d'incertitude et de système. L'analyse stratégique fonde les relations entre acteurs sur le pouvoir.

Ce pouvoir provient de la capacité à contrôler des zones d'incertitude. Pour jouer le jeu de pouvoir, les acteurs maintiennent donc le doute sur leurs objectifs et leurs stratégies. Ce jeu s'opère à l'intérieur d'un système, aucune action ne peut être pensée indépendamment des structures dont l'organisation s'est dotée.

Ainsi, les comportements sont liés à des opportunités que la situation d'action offre à l'acteur. Les auteurs postulent l'existence de ce qu'ils appellent le « système d'action concret », défini comme un « ensemble humain structuré qui coordonne les actions de ses participants par des mécanismes de jeux relativement stables et qui maintient sa structure, c'est-à-dire la stabilité de ses jeux et les rapports entre ceux-ci, par des mécanismes de régulation qui constituent d'autres jeux ».

L'action collective est donc toujours médiatisée par des jeux dont les règles et les mécanismes de régulation structurent les processus d'interactions, d'échanges et de négociations. A travers eux, les acteurs gèrent leur interdépendance, qui donne naissance à leur coopération, en même temps que la coopération maintient cette interdépendance (Friedberg, 1993).

C'est dans cet ordre que nous percevons le tutorat comme un exercice de coopération entre l'apprenant et le tuteur qui travaillent ensemble autour d'un projet commun, consolident ainsi les synergies entre les deux acteurs qu'ils sont. Cette consolidation s'opère, à titre d'hypothèse, à travers les échanges, les interactions, les négociations au cours desquels le tuteur et le tuteur sortent de leurs statuts et rôles initiaux (enseignant-étudiant/apprenant) pour passer à ceux d'homologues en situation de travail qui réfléchissent ensemble sur des problématiques communes.

Les acteurs cherchent à coopérer, à utiliser les connaissances de l'autre pour atteindre leurs propres objectifs. Cette approche considère le tuteur et le tuteur comme des sachants différemment spécialisés ; ils coopèrent pour la production d'une œuvre commune tout en se construisant par des apprentissages croisés, résultat de leur confrontation. Le tuteur part des informations détenues par le tuteur pour bâtir les éléments de l'accompagnement à apporter et s'enrichit ainsi de l'apport du tuteur.

Le tutorat est donc un exercice de coopération pour la production d'une œuvre commune au cours de laquelle le tuteur et le tuteur apprennent l'un de l'autre et s'inscrivent ainsi dans un contexte d'organisation apprenante. L'intérêt de ce regard sur le tutorat est d'ôter de la conscience du tuteur l'idée d'être le sachant exclusif et ainsi l'amener à s'inscrire dans l'optique de la mutualisation, du partage de la connaissance.

C'est à ce niveau que pour nous, la coopération revêt toute son opérationnalité parce qu'il se noue des relations entre ces deux acteurs dont les statuts et relations ont progressivement commué. Les deux se retrouvent désormais engagés dans une situation de travail similaire d'où devrait se dégager une sensibilité commune aux contraintes de la charge de travail.

La perception du tutorat comme un exercice de coopération induit la notion de liens qui associent le tuteur et le tuteur ; ces liens créent une intercompréhension, une interdépendance. Ils sont le fait d'une initiative des acteurs qui exploitent des opportunités offertes par la situation.

Mise en œuvre du tutorat à l'Université de l'Atlantique

Notre objectif, au travers de cet article, est de partager avec les collègues notre position théorique sur le tutorat à mettre en œuvre à l'Université. Pour nous le tuteur et le tutoré doivent se considérer comme des sachants qui partagent des informations en vue de la production d'une œuvre commune. Au cours de ce processus, les deux apprennent l'un de l'autre. Si le tutorat vise d'abord l'accompagnement de la personne tutorée via la transmission des compétences mises en place par la personne tutrice, il peut et doit évoluer vers une réciprocité des échanges car la personne tutoré apporte son regard neuf et ses acquis à la personne tutrice. Il s'agit alors d'un tutorat riche pour les deux. Une telle acception du tutorat permet à l'accompagnateur de savoir qu'il n'a pas forcément toutes les connaissances que doit maîtriser l'apprenant au terme de son accompagnement car son rôle n'est pas d'apporter des réponses aux problèmes posés mais de guider l'apprentissage. Ce guidage se fait en collaboration avec celui qu'il guide et duquel il apprend et corrige progressivement ses méthodes.

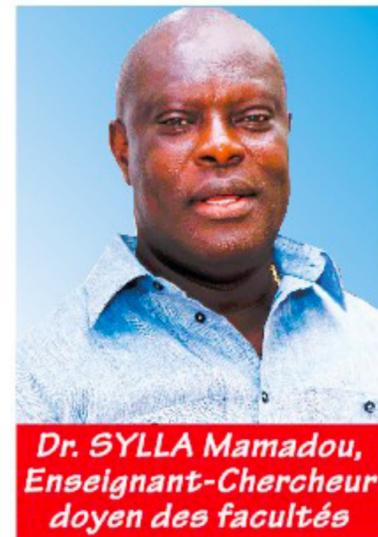
En conclusion, nous sommes ainsi dans l'optique du tutorat qui vise à favoriser la prise de confiance en soi, à aider au renforcement des connaissances du tutoré, mais aussi à accroître la capacité à apprendre du tuteur. Si le tuteur a cette conception du tutorat, il ne rechignera pas à participer à la mise en place du tutorat à l'Université de l'Atlantique parce que c'est une opportunité de recyclage, de renforcement de ses capacités. Il n'appréhendera pas le tutorat comme une opportunité financière ou comme une surcharge de travail. La déclinaison de cette optique serait entre autres un tuteur qui ; i) pousse l'apprenant à agir et à trouver par lui-même plutôt que lui transmettre des réponses standards ; ii) organise, favorise et facilite des interactions entre l'apprenant et lui pour vivre les conflits cognitifs et les surmonter par un réagencement des connaissances construites ensemble ; iii) aider l'apprenant à se doter d'outils méthodologiques et techniques afin d'enrichir ses stratégies cognitives et le faire progresser dans l'exercice de son autonomie.

Bibliographie

- Abou Fofana (2011). Pour une organisation pratique du tutorat dans le système LMD en Afrique. Paris : Publibook.
- Alain Baudrit, Tutorat (2002): richesses d'une méthode pédagogique, édition De Boeck
- Crozier, M., Friedberg, E., (1977) L'acteur et le système. 436 p.
- Gérard Barnier, Tutorat dans l'enseignement et la formation, édition l'Harmattan, 2001
- Marcel Lebrun (2002). Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre, Éditions De Boeck

PAGE INFO

- **Jeudi 02 mars 2023**, Journée sensibilisation de lutte contre la drogue et stupéfiants à la jeunesse organisée par la CMAD en partenariat avec l'Université de l'Atlantique ;
- **Mercredi 22 mars 2023**, à l'occasion de la journée mondiale de l'eau, une conférence universitaire sur l'eau a été organisée à l'Université de l'Atlantique. Orateurs : Dr Sylla, Doyen des Facultés, M. Boyo Mimmum Hyacinthe, Directeur général de Biofil-CI, M. Adhépeau Jean Luc, Directeur IUHEP/UA, Mme Yoman Hortense, Présidente RENIET-CI ;
- Institut des Professionnels de la Santé. Licence et Master, Rentrée des classes Septembre 2023.



QUEL ENSEIGNEMENT ET FORMATION POUR UNE UNIVERSITÉ D'EXCELLENCE

RESUME

Notre étude a pour objectif de montrer le fonctionnement du système éducatif. Notre choix s'est porté sur les universités d'excellence. Nous avons donc réalisé une étude qui consiste à présenter le système éducatif d'une université d'excellence, dans la mesure où chaque université se distingue de l'autre en fonction de ses critères et ses règles. Pour mener à bien cette réflexion, nous avons réalisé une étude à la fois qualitative et quantitative. En effet, à partir d'un guide d'entretien et des discussions, nous avons collecté des données tantôt basées sur des opinions, tantôt chiffrées. Il ressort de notre analyse que les universités d'excellence sont des acteurs clés dans le développement des sociétés modernes car elles contribuent à la formation de la main d'œuvre hautement qualifiée dont ont besoin les entreprises et les industries pour prospérer. En somme, ces différentes études nous ont permis de trouver des réponses adéquates à toutes nos questions de recherches.

INTRODUCTION

Dans un monde en pleine évolution, l'éducation constitue le socle d'une nation. Cette éducation passe par la formation et l'enseignement. De ce fait, l'enseignement supérieur est considéré comme le dernier cycle après l'enseignement secondaire. Les établissements d'enseignement supérieur sont approuvés par des ministères de tutelle ou des organismes désignés par l'Etat. Ainsi, malgré la pléthore d'universités dans le monde, nous pouvons clairement remarquer que certaines universités obtiennent un meilleur positionnement que d'autres. C'est donc pour cela que les établissements d'enseignement supérieur doivent établir des stratégies et des politiques pour répondre aux problèmes d'actualité et marquer la différence par rapport à la concurrence. Cette concurrence est d'autant mise en évidence à travers les classements au niveau mondial, régional et national où les meilleurs établissements sont reconnus selon différents critères d'évaluation. L'un des établissements qui a attiré notre attention et qui se distingue ainsi des autres, est l'institut de technologie du Massachusetts ; The Massachusetts Institute of Technology, communément appelé le MIT. Le Massachusetts Institute of Technology (MIT), en français Institut de technologie du Massachusetts, est un institut de recherche. Cette université américaine fondée au XIXième formait originellement des ingénieurs. Plus tard, le MIT est devenu un institut pluridisciplinaire, mais ce sont surtout les enseignements en sciences et en technologie avec le sérieux

de l'enseignement et la qualité de la formation qui lui valent aujourd'hui sa renommée mondiale. Comment s'organisent la formation et l'enseignement dans les universités d'excellence notamment au MIT ? Un tel sujet suscite un intérêt certain dans la mesure où il nous permet de comprendre le mode de fonctionnement d'une université d'excellence en matière d'enseignement et de formation.

S'en dégage ainsi cette problématique : Comment se présentent l'enseignement et la formation dans une université d'excellence ? Qu'est-ce qui en fait sa particularité ?

Notre objectif principal sera donc de montrer le mécanisme du système éducatif des établissements supérieurs prestigieux. Avec pour premier objectif spécifique, l'étude du système d'enseignement du MIT. Le second objectif spécifique lui, sera l'étude du système de formation du Massachusetts Institute Technology.

I- CONCEPTION DE L'UNIVERSITE D'EXCELLENCE

Le MIT est parmi les instituts universitaires américains, l'un des plus anciens et des plus prestigieux. L'une des qualités qui lui confèrent ce statut, est l'exigence de certains prérequis de la part des candidats, voulant intégrer l'Université. Ainsi, son accès est soumis à un certain nombre de conditions que nous nous évertuerons de mettre en relief. Etant donné que le dépôt de candidature se fait généralement avant le bac, ce seront donc les notes du premier trimestre de terminale qui seront prises en compte. La moyenne générale du bac n'est alors que la confirmation de l'inscription. Pour le baccalauréat français par exemple, le MIT ne précise pas la moyenne générale. Néanmoins, au vu du caractère sélectif et du nombre de demande d'admission enregistré, il est estimé une base de 16/20 avec d'excellentes notes pour les matières scientifiques. Il faut aussi noter que le processus d'admission de l'établissement vise surtout à sélectionner les étudiants les plus performants. Cela va sans dire, un bac scientifique (S) Option Mathématiques aura plus de chances d'intégrer cette université.

S'agissant des conditions d'accès, l'entrée au MIT exige en plus de la moyenne générale, des tests d'anglais et de connaissance générale. C'est soit l'ACT soit le SAT (Scholastic Assessment Test). C'est un test d'admission standardisé en Anglais et en Mathématiques dont la somme des points obtenus doit être le plus proche possible de 1600, en raison de 800 points pour chaque partie, avec deux SAT spécifiques. Par ailleurs, les activités extrascolaires seront examinées à la loupe afin de déterminer l'engagement et les capacités de leadership du candidat. D'autre part, des essais décrivant le parcours personnel du candidat permettront d'évaluer ses compétences rédactionnelles. Compte tenu de l'aspect sélectif du MIT, le taux d'admission est de 4% à 5% selon l'année. Ainsi, tout étudiant désireux d'appartenir à cette université doit fournir un dossier académique excellent en présentant des relevés de notes quasi parfaits, une lettre de motivation, sans oublier une lettre de recommandation. Analyse faite des conditions d'accès à cette université, intéressons-nous à présent au mode d'enseignement.

En marge des conditions d'accès, il faut noter que le concept d'université d'excellence, est étroitement lié à la qualité de l'enseignement qui y est dispensé. Aussi, le MIT dispose-t-il d'une panoplie de spécialisations scientifiques et d'un mode particulier d'enseignement, qui en font sa renommée.

II- LA CONTRIBUTION DE L'ENSEIGNEMENT

Véritable géant de l'éducation supérieure, l'université attire chaque année des milliers d'étudiants venus du monde entier. Le Massachusetts Institute of Technology (MIT) est l'une des universités les plus prestigieuses au monde, célèbre pour sa recherche et son innovation de pointe. Avec une réputation d'excellence, le MIT est un phare de connaissances et de créativité, permettant aux étudiants de défier le statu quo et de poursuivre leurs passions. L'approche unique du MIT en matière d'enseignement et d'apprentissage est centrée sur une approche interdisciplinaire, offrant aux étudiants un large éventail de compétences et de connaissances pour les aider à réussir dans leurs projets futurs. Le MIT est célèbre pour son approche interdisciplinaire de l'enseignement et de l'apprentissage. Cette approche encourage les élèves à explorer leurs intérêts, à collaborer avec leurs pairs et à travailler ensemble pour résoudre des problèmes du monde réel. Au MIT, les étudiants sont encouragés à penser de manière critique et à explorer les limites de leurs connaissances. L'université offre également à ses étudiants une variété de ressources et de soutien, tels que des conseils et du tutorat, pour les aider à réussir. Le MIT favorise la pratique à la théorie. Par ailleurs, la « disponibilité totale » des enseignants est instituée par le système d'office hours, c'est-à-dire des heures obligatoires réservées pour les rencontres professeurs-étudiants tout au long de l'année. L'Université possède également de nombreux laboratoires et centres de recherches, notamment un réacteur nucléaire, un accélérateur linéaire, des souffleries et des observatoires géophysiques et astrophysiques. Il dispose en outre d'un centre de calcul, d'un centre d'études de recherche spatiale, d'un centre d'études internationales, d'un centre de sciences cognitives, d'un laboratoire d'intelligence artificielle.

III- LA CONTRIBUTION DE LA FORMATION

Supposons que le système universitaire du MIT bénéficie de plusieurs types de formations et de spécialités. Le type et la qualité de la formation, sont indispensables pour distinguer une université d'excellence. Aussi, le MIT a-t-il mis sur un type de formation et des spécialités, qui le positionne aujourd'hui, bien haut dans la sphère de l'enseignement supérieur et scientifique mondial.

S'agissant des types de formations et de spécialités, il faut noter que, certes le MIT est réputé pour ses programmes d'enseignement en sciences physiques et ingénierie, mais les autres programmes de l'université ne sont pas moins compétitifs. Au MIT, les étudiants ont la possibilité de poursuivre divers domaines d'études. En plus des disciplines traditionnelles telles que l'ingénierie et l'informatique, le MIT propose également des cours et des programmes dans des domaines tels que l'économie, la philosophie et la biologie. L'université propose également divers programmes interdisciplinaires, tels que le Media Lab, qui intègre design, innovation et technologie.

Par ailleurs, il est nécessaire de constater l'importance de la contribution de cette formation, à travers les diplômes et personnalités qui en sont ou qui en ont été le fruit.

✓ **Les Professeurs et quelques personnalités issus de la formation du MIT**

Etant l'une des meilleures universités dans le secteur de la recherche et de l'innovation scientifique au plan international, le MIT compte parmi ces enseignants, les plus distingués, des élites de ce monde telles que, Noam Chomsky, Olivier Blanchard, Muriel Cooper etc...

Certains grands noms y ont été étudiants. Nous pouvons mentionner KOFI ANAN, qui fut Secrétaire général de l'ONU.

Cette étude du cas de la formation et de l'enseignement du MIT nous permet d'en faire un rapprochement quant à celle de l'Université Felix Houphouët Boigny (UFHB). Si l'Université du MIT se distingue à travers le monde, par sa très grande implication dans les recherches scientifiques et mathématiques, l'UFHB, elle demeure l'Université mère et la meilleure, du système éducatif ivoirien. Concernant les traits distinctifs, ils sont perceptibles à plusieurs niveaux. Si le MIT est sélectif dès la classe de terminale, avec une moyenne trimestrielle ne pouvant être inférieure à 16/20, l'accès à l'UFHB, n'est soumis qu'à la seule condition de l'obtention du BAC. Au niveau de l'enseignement, le MIT dispose d'une multitude de laboratoires, qui permet une réelle immersion des étudiants dans la pratique. L'UFHB elle, est plus orienté sur une méthode d'enseignement théorique. En outre, le MIT bénéficie d'un financement de l'Etat du Massachusetts, mais aussi de plusieurs donations. Quant à l'UFHB, elle est à la totale charge de l'Etat. Au-delà de ce rapprochement, soulignons que le MIT est confronté à quelques difficultés telles que la pression académique, les frais de scolarité élevés et la concurrence. L'UFHB connaît elle aussi des difficultés qui lui sont propres, telles que l'instabilité politique exposant les étudiants à des grèves incessantes ; il y a en outre un manque criard d'infrastructures adéquates, du fait du manque de financement, entraînant ainsi l'exode de certains étudiant brillants vers des activités plus lucratives.

IV- RECOMMANDATIONS

Les recherches ont relevé que l'université d'Harvard présente des spécialités qui concourent à sa renommée de meilleure université au monde avec un système d'enseignement particulier, des formations et des spécialités qui ont donné des résultats excellents sur lesquels le monde est unanime. Le résultat de ces recherches montre une grande différence avec plusieurs autres universités sur notre continent en particulier celles de la Côte d'Ivoire. Pour notre part, à travers cette étude, nous pensons que pour être une université de renommée mondiale il faut conditionner l'accès de celle-ci à des étudiants qui se distinguent de la masse. IL faut en clair qu'elles s'approprient de meilleures méthodes de dispensation de cours. De plus, il faut une certaine indépendance financière aux universités afin de pouvoir innover en vue de s'adapter aux défis d'un monde en pleine évolution.

CONCLUSION

Au terme de notre réflexion, nous pouvons affirmer sans ambiguïté que l'enseignement et la formation, jouent un rôle déterminant dans la classification des meilleures universités, car l'on ne saurait parler d'universités d'excellence si ce n'est par le processus et la manière de dispenser les cours, mais également par la formation de qualité que l'on pourrait y trouver. C'est le cas du MIT qui, pour se hisser parmi les meilleures universités mondialement reconnues, a dû impérativement s'approprier les meilleures méthodes d'enseignement, d'apprentissage et de formation, le tout appuyé d'une application pratique. De ce constat, il nous appartient de dire qu'aucune université dite d'excellence, ne saurait exister, si ce n'est par la rigueur de l'enseignement qu'elle promulgue et par la qualité de la formation qu'elle dispense. Cependant, l'environnement, ne serait-il pas un facteur indispensable qui pourrait intervenir dans l'excellence universitaire ?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ❖ Cursus-Mundus-Cursus mundus.com...
Etudier au MIT après le Bac
- ❖ Etudiants à l'étranger ...
www.etudiantsaletranger.fr
- ❖ Erick Roch Moraguez ... Lovtechnology.com
- ❖ Frederick Rudolph ... Athens, Georgio
University of Georgia Press 1990
- ❖ Intelligence-Artificielle.com... MIT: Tout
savoir sur Le MIT
- ❖ Le FIGARO Le Figaro.fr étudiant
- ❖ Study experience ... www.studyexperience.fr

NOS INFRASTRUCTURES



PHOTOS DE STUDIO TELE



PHOTOS SALLE DE CLASSE



**PHOTOS DE LA
SALLE
INFORMATIQUE**



PHOTOS STUDIO RADIO



PHOTOS REGIS RADIO



PHOTOS DE L'ADMINISTRATION