

**LE SYSTEME D'UNITES DE VALEUR :
FORMES ET DIFFICULTES DE MISE EN ŒUVRE DANS LES UNIVERSITES IVOIRIENNES**

AKA ADOU
IREEP/Université de Cocody
Côte d'Ivoire

INTRODUCTION

En matière d'organisation des enseignements, notre université s'est généralement contentée d'essayer de bien appliquer le système par lequel elle a commencé. Dans ce sens, les matières au programme sont identifiées et les cours, dispensés sans que l'on se soucie toujours de ce que l'étudiant sortant du système pourra en faire sur le terrain. Contrairement à ce qui se passe sous d'autres cieux, la définition d'un profil terminal jusqu'aujourd'hui encore, ne constitue pas nécessairement, pour les décideurs, un préalable bien compris à la mise en place d'une filière nouvelle ; l'approche qu'on pourrait qualifier d'empirique et qui, pour l'essentiel, consiste en la reproduction de programmes vus et copiés ailleurs, continue, souvent encore, de hanter les pratiques universitaires en la matière. L'Université Française elle-même, est sans doute conservatrice, et les innovations n'y ont certainement pas la vie facile. Mais depuis, quelques brèches ont pu être faites dans ce mur académique, qui lui ont permis de connaître un certain nombre d'innovations pédagogiques. La mise en place du système d'Unités de Valeur en est une. Pendant que ce système d'organisation et de gestion pédagogiques des enseignements se développait en France, les universités périphériques que sont celles des pays ayant subi la colonisation française, continuaient, elles, de fonctionner comme avant. En Côte d'Ivoire par exemple, c'est seulement dans les années 1981-1982 que l'idée d'organiser les enseignements en unités de valeur fut lancée par Monsieur le Recteur Valéry Charles Tuo¹. Discutée par la suite, puis entérinée par le Conseil de l'Université, l'idée trouva son premier point d'ancrage à la Faculté des Lettres, des Arts et des Sciences Humaines (FLASH), plus précisément, dans les départements de Linguistique, de Sciences de la Communication, puis de Lettres Modernes. Aujourd'hui, la plupart des établissements déclarent avoir emboîté le pas à ces pionniers. Mais, près de 20 ans après le début de l'expérience, on ne peut toujours pas parler d'une pratique générale et efficace des unités de valeur dans l'ensemble des universités de Côte d'Ivoire. Cette lenteur dans l'extension de ladite innovation, exprime, semble-t-il, l'existence de difficultés réelles sur le ter-

rain. Quels sont-elles ? Et comment les résoudre ? Le présent texte qui se veut une contribution à l'analyse de la situation, s'articulera en trois chapitres : d'abord, nous essaierons de définir ce modèle. Nous examinerons, en second lieu, la situation générale de cette innovation sur le terrain; nous dégagerons ensuite, les problèmes que pose le fonctionnement dudit système, avant d'aborder les perspectives.

I. LE SYSTEME D'UNITES DE VALEUR.

I.1 Essai de définition :

L'expression « Unité de Valeur » comporte deux notions : unité et valeur. Quelle signification en retenir ?
a) Unité : Littéralement, ce mot exprime le caractère de ce qui est un. En pédagogie, il désigne « la plus petite entité d'apprentissage regroupant des objectifs de contenu, lesquels visent le développement d'habiletés chez les sujets. En clair, une séquence d'activités d'apprentissage portant sur un thème commun ou un problème à résoudre » (Legendre R. 1988) . C'est dans ce sens que Y. Begin définit la notion d'unité d'apprentissage comme une « division du travail de l'étudiant qui peut varier entre une heure et dix heures, selon la nature de l'objectif étudié, les dispositions et l'âge de l'étudiant » . b) Valeur : de ce second terme, retenons tout simplement qu'appliqué à un objet, il en définit « la qualité fondée sur son utilité objective ou subjective, sur le rapport de l'offre à la demande, sur la quantité (ou la qualité) du travail nécessaire à sa production ». Il s'agit donc d'un caractère mesurable en tant que susceptible d'être échangé, d'être mesuré. Au plan de la Pédagogie, on peut déduire de l'association de ces deux termes, qu'il s'agit d'abord d'un découpage de l'enseignement et donc de l'apprentissage en morceaux (unités) auxquels on attribue une certaine valeur. Mialaret (1979, p.449) définit l'unité de valeur comme étant « une unité de compte d'enseignement homogène, sanctionnée de façon autonome. La différence entre certificats et unités de valeur tient, dit-il, le plus souvent au volume horaire d'enseignement qui est plus important dans le certificat. Pour obtenir un diplôme, il faut capitaliser, suivant les disciplines, un certain nombre de valeurs ». Ainsi donc, les Unités de Valeur (U.V.) ne sont pas des certificats. Ces

derniers, par leurs programmes, recouvrent des matières d'autant plus vastes qu'elles ne sont pas nécessairement sélectionnées en fonction d'un profil de sortie bien défini. Si unité de valeur et certificat se ressemblent en ce sens qu'il s'agit toujours d'un découpage des enseignements et apprentissages, ils se différencient l'un de l'autre à la fois par l'étendue des contenus couverts, par le volume horaire requis et par la référence par rapport à laquelle le découpage est fait. D'après Geneviève Jacquinot, « le système d'unités de valeur peut se réduire à un tronçonnage des traditionnels certificats de Licence, s'il n'est pas restitué dans le contexte général des finalités, des objectifs et des moyens d'un système de formation, lui même inscrit dans un contexte économique et social » (in Assempe., mai 1982, pp. 2,3).

I-2 Unités de valeur et crédit

Entre les unités de valeur françaises et les crédits nord-américains, la différence n'est pas toujours facile à saisir. Et pourtant, il n'y a pas entre eux que des similitudes. Thérèse Des Lierres, Professeur de Sciences de l'Education à l'Université du Québec à Hull, définit les crédits comme suit : « A chaque cours est attribuée une valeur numérique sous forme de crédits. Un crédit représente 45 heures (reparties à l'intérieur d'un trimestre de 15 semaines) consacrées par l'étudiant à une activité de formation incluant, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail personnel jugé nécessaire par l'université » (in Assempe n°. 3 A, Février 1982, pp. 6 à 9). Les 45 heures représentent donc une estimation de la charge de travail attendue de l'étudiant et le nombre de crédits attribués à un cours donne l'importance et le poids de ce cours par rapport à l'ensemble du cursus sous-tendant le profil terminal visé. En cela, il y a ressemblance avec l'unité de valeur. Cependant, alors que l'unité de valeur est un morceau d'apprentissage dont le poids est déterminé par le nombre d'heures affectées, le crédit, lui, est l'unité qui sert à estimer la valeur d'un cours ou d'un morceau d'apprentissage. Ainsi, comme le rapporte Des Lierres dans le même article, un cours vaut généralement 3 crédits, soit 135 heures. Il n'est toutefois pas exclu que certains cours ne valent seulement que 1 ou 2 crédits. En clair, la valeur du crédit tel que défini, en nombre d'heures de travail, excède celle de l'unité de valeur, et un cours vaudrait au moins 4 unités de valeurs. Si unités de valeur et crédits ne se superposent pas, ils sont tous les deux exprimés en termes d'heures de travail attendu de l'étudiant. Par ailleurs, dans les deux systèmes, il n'y a pas de compensation des notes obtenues par l'étudiant, entre UV ou entre Crédits. Chacun d'entre eux est sanctionné de façon autonome et doit être réussie pour lui-même. Entre les deux systèmes, on peut relever d'autres différences se rapportant à la durée de vie de l'unité de valeur ou des crédits. En effet, dans le système nord-américain, et en particulier, canadien, tous les cours doivent être réussis par l'étudiant, mais une fois acquis, ils le restent

de manière quasiment définitive (dans l'ordre de 5 ans au moins). Ce qui n'est pas le cas pour les unités de valeur dont la durée de vie est généralement très courte, une année et parfois, elle n'est même pas retenue pour l'année suivante au cas où l'étudiant double. Enfin, nous savons que dans le système U.V., l'étudiant peut être autorisé à passer en classe supérieure sans avoir réussi l'ensemble des U.V. requises, avec cependant, l'obligation de valider celles qui n'ont pas été maîtrisées au cours de l'année en question. Comme on peut le constater, le système d'unités de valeur n'est donc pas un système d'évaluation mais plutôt un système d'organisation pédagogique des enseignements et apprentissages.

I.3. Avantages et Inconvénients :

D'après Geneviève Jacquinot (Mai 82), les unités de valeurs présentent non seulement des avantages, mais aussi des inconvénients. Quels sont-ils ?

I.3.1. Avantages

L'auteur en donne trois principaux, à savoir la *flexibilité* (possibilité d'articulation, hiérarchisation, possibilité de choix, etc.), la *diversité* (multiplicité des contenus, possibilité de composer des menus, etc.)² et la *spécificité* (Adaptation au rythme personnel, ouverture au marché du travail, etc.) (Jacquinot, Idem....p. 3).

I.3.2 Inconvénients :

En remettant les pratiques habituelles en cause, le système d'unités de valeur oppose aussi des inconvénients qu'on ne peut ignorer : ce sont *La diversité* : trop grande, elle peut signifier morcellement, dispersion, exclusive spécialisation ; *La spécificité* : possibilité d'erreur avec les menus, risque de choix faciles d'ou la nécessité d'instaurer un minimum de rigueur lors de l'inscription de l'étudiant (tutoring lors de la confection des menus).

NOTES

¹ Rentrée Universitaire : discours prononcé le 6 Octobre 1981

² Jacquinot G. : « A Vincennes, les unités de valeur intègrent cours, travaux pratiques et contrôle, et le critère de l'attribution de l'unité de valeur est la production d'un travail individuel et de groupe », in ASSEMPE n. 5, Mai 1982. p.3

Enfin, l'importante *dépense d'énergie* nécessaire (longues et difficiles négociations, procédures d'évaluation, etc.)

C'est ce système là qu'il s'agit de mettre en place dans les universités ivoiriennes.

II-SITUATION DE L'IMPLANTATION DES UV SUR LE TERRAIN.

II.1. L'Université Nationale de Côte d'Ivoire.

En 1958, alors que le territoire de la Côte d'Ivoire faisait son entrée dans la communauté franco-africaine, fut créé, sous l'égide du Gouvernement français, le Centre d'Enseignement Supérieur d'Abidjan¹ et qui fut placé sous la tutelle de l'Université de Paris. Cette structure se transformera, en 1964, en l'Université d'Abidjan², toujours régie par les textes français. C'est en 1977 que naîtra l'Université Nationale de Côte d'Ivoire³. Comme on peut aisément s'en rendre compte, l'histoire de l'université ivoirienne se conte en quelques lignes. Il s'agit donc d'une université très jeune. Depuis des années, cette université connaissait des problèmes de toutes sortes que la grave crise économique, politique et sociale qui perdure, n'a fait qu'exacerber (infrastructure Insuffisantes, vieillissement notoire des matériels et supports didactiques, manque d'enseignants, croissance exponentielle des effectifs d'étudiants ; bibliothèques peu fournies, etc.) A la rentrée 1992-93, l'Université Nationale fut restructurée en trois centres universitaires, à savoir : le Centre Universitaire de Cocody (CUC), avec les 7 facultés qui constituaient l'UNACI ; le Centre Universitaire d'Abobo-Adjamé (CUA) auquel est attachée l'unité régionale d'enseignement supérieur (URES) de Daloa; le Centre Universitaire de Bouaké, qui assure à son tour, la tutelle de l'unité régionale d'enseignements supérieur de Korhogo. Chacun de ces centres qui deviendront à partir de l'année 1996, des universités autonomes⁴ était dirigé par un Vice-Président placé sous l'autorité académique du Président de l'Université Nationale de Côte d'Ivoire. C'est à la suite d'une de ses sessions que le Conseil de l'Université invita à l'expérimentation du système d'unités de valeur. Ainsi donc, si en France le système d'unités de valeur fut implanté surtout à partir de mai 1968, en Côte d'Ivoire, les premières tentatives ne datent que des années 1981-82.

II.2- La situation en matière d'unités de valeur dans les années 1995.

A l'occasion d'un atelier consacré à cette innovation et organisée par la présidence de l'université, le point avait été fait. Il nous paraît intéressant de rappeler ici les principaux enseignements dégagés à cette occasion.

II.2.1. La Faculté des Lettres, des Arts et des Sciences Humaines :

C'est le Département de Linguistique qui démarra l'expérience, servant ainsi de laboratoire aux autres. Ce

Département apparaissait donc comme celui qui totalise le plus de savoir-faire, puisqu'il pratique ledit système depuis les années 82-83, soit près de 13 ans. D'après le Chef de département d'alors, l'instauration du système d'U.V. répond avant tout à un souci d'efficacité. Ce système est conçu comme un découpage des enseignements, des matières en modules spécifiques correspondant à des volumes horaires variant de 37h30 à 50h, en fonction de l'importance de la matière, par rapport à la spécialité c'est-à-dire, ici la linguistique. Après chaque tranche de 12 heures de cours, une évaluation, en principe, doit suivre. Le système d'U.V. s'accompagne donc ici d'une évaluation continue. Un certificat correspond à 4 U.V. L'étudiant, dans certaines conditions, peut être autorisé à passer en classe supérieure sans avoir réussi toutes ses unités de valeur⁵. Il peut y être admis avec obligation, pour lui, de valider les U.V. restantes généralement au nombre de deux, au maximum. Parlant de la manière dont ce système est perçu par les étudiants, le responsable de ce département affirme que depuis sa mise en place, « il n'y a pas eu de difficulté particulière avec les étudiants ». Ces derniers se sont, en effet, habitués sans problème au système d'U.V..

Si ce système semble avoir été bien accepté par les étudiants, il faut tout de même reconnaître que son fonctionnement rencontrait quelques difficultés liées à l'environnement et à la logistique : effectifs pléthoriques, gestion manuelle, manque d'enseignants, de salles et d'équipements didactiques, etc.... Apparemment, le système d'UV fonctionnait bien puisque selon le Chef de département, « le taux de réussite varie entre 60 et 70 % par an ». A la suite du département de Linguistique, ceux de Sciences de la communication, puis de Lettres modernes se sont engagés de façon franche dans l'application dudit système, avec plus ou moins de bonheur. L'année académique 94-95 a vu l'ensemble des départements de la Faculté des Lettres, s'engager de façon résolue dans le système d'unités de valeur. Il a ainsi fallu près de 13 ans pour y parvenir. N'est-ce pas là, l'expression d'une certaine résistance ? Les entretiens par nous conduits auprès de certains enseignants nous ont permis de dégager quelques idées forces susceptibles d'expliquer cette résistance. Ce sont : la méconnaissance, par les intéressés, du système d'unités de valeur, de ses avantages et inconvénients ; la peur des incidences d'un tel changement par rapport aux habitudes; le refus de « favoriser » d'une manière ou d'une autre, les étudiants jugés globalement fainéants! Pendant ce temps, quelques faits contribuaient à entretenir le doute quant aux chances de succès de cette expérience. Par exemple, début juin 1995, les étudiants avaient violemment manifesté leur mauvaise humeur parce que, selon eux, le système d'U.V. leur fait du tort en ce sens que les œuvres universitaires refu-

saient de payer la bourse à ceux des étudiants admis en classe supérieure sans avoir éliminé toutes les UV de l'année. Il y a là, semble-il une question à la fois pédagogique, administrative et de gestion, qui, visiblement, n'avait pas été prise en compte dans le cadre de cette innovation. Par ailleurs, à la suite d'une concertation (1^{ère} quinzaine de Juin 1995), les départements, à l'unanimité, décidèrent d'harmoniser les modalités de passage en classe supérieure. Désormais, l'étudiant ne peut plus passer du 1^{er} cycle (2 ans) au second cycle (2 ans : Licence et Maître) même s'il lui reste une seule U.V.. Voilà une décision qui, véritablement, semble avoir terrorisé les étudiants. A cela, une raison simple : il est en principe, interdit de mettre plus de 3 ans pour "boucler" le 1^{er} cycle (1^{ère} et 2^{ème} année). L'étudiant qui échoue après avoir doublé, est renvoyé de l'ensemble de l'université. Ce qui constitue un grave problème pour lui. En passant au second cycle (année de Licence) cela le place, pour emprunter une expression propre aux étudiants, « sous le parapluie atomique », et le protège ainsi de tout risque de renvoi, quel que soit le nombre d'échecs. L'institution de cette réforme leur apparaissant comme « un obstacle de plus pour les empêcher de réussir », ils ne l'acceptaient pas ; d'où leur révolte exprimée à travers une série de grèves. Telle était la situation dans cette faculté, en matière d'unités de valeur, en 1995.

11.2.2. La Faculté des Sciences et Techniques :

Cette faculté est la seconde à s'intéresser au système d'unités de valeur. Comme le rapportait, toujours en 1995, le Responsable du Comité pédagogique¹, c'est depuis les années 1970 que la question de la réorganisation des enseignements fut posée. D'après lui, lorsqu'on examine la situation au sein de cette faculté, par rapport à la pratique des unités de valeur, on distingue quatre catégories de départements, à savoir : a) les départements qui pratiquent le découpage ou l'organisation des enseignements en certificats (CES); b) les départements qui procèdent au découpage des CES existants en 2 ou 3 unités de valeur réparties en unités de valeur de Licence et unités de valeur de Maîtrise, avec un système de compensation (addition et moyenne des notes), pour ce qui concerne l'évaluation ; c) les départements qui font un effort réel de restructuration en unités de valeur réalisables et capitalisables ; d) les départements dispensant des enseignements de maîtrises de Sciences et Techniques qui, pour l'essentiel, restent avec le système traditionnel d'organisation en matières. Comme on peut le constater, au sein de la même faculté, les pratiques sont diverses. Mais il semble que cette diversité apparente ne porte que sur la forme car sur le fond, il s'agissait bien d'une même compréhension : la base retenue pour les différents découpages, qu'il s'agisse de CES ou d'U.V. repose fondamentalement sur les matières. Cette diversité constitue un indicateur significatif du manque d'accord sur la définition de l'unité de valeur. La dysharmonie des pratiques était telle qu'une commission avait été mise en place pour étudier et élaborer des propositions opérationnelles.

11.2.3. Le Centre Universitaire d'Abobo-Adjamé :

Si le C.U.A. est l'un des établissements les plus récents (il ne date que de septembre 1992) et est le plus petit. Il est l'un de ceux qui sont les plus engagés dans la pratique des U.V. Dès le départ, ses responsables avaient pris le taureau par les cornes en initiant un séminaire de 2 semaines, dont l'objectif était de définir les profils et programmes de formation. C'est à partir de ce travail préliminaire auquel nous avons nous-mêmes participé en qualité de facilitateur, que le système d'unités de valeur avait été bâti. Ainsi donc, la 1^{ère} année de Sciences de la nature comporte 8 U.V., soit 822 h/an, également réparties sur deux semestres. Les U.V. sont capitalisables au sens où, dans certaines conditions, l'étudiant peut en garder le bénéfice pour une période donnée. Au sein de chaque U.V., on trouve des modules correspondant aux ap-

¹ Décision du 31 juillet 1959, portant création du C.E.S. d'Abidjan.

² Décret n° 64-42 du 9 janvier 1964, portant transformation du C.E.S. d'Abidjan en université.

³ Décret n°77-333 du 1^{er} juin 1977, portant création de l'UNACI.

⁴ C'est une série de trois décrets qui consacrent ces nouveaux statuts à savoir : le décret n°96-611 du 9 Août 1996 déterminant les attributions, l'organisation et le fonctionnement des universités; le décret n°96-612 du 9 Août déterminant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'université de Cocody; le décret n° 96-613 du 9 Août 1996 déterminant les attributions, l'organisation de l'université d'Abobo-Adjamé; Le décret n°96-614 du 9 Août 1996 déterminant les attribution, l'organisation, l'organisation de l'université de Bouaké.

⁵ Pour la 1^{ère} et la 2^{ème} année, huit unités de valeur étaient respectivement au programme. En année de Licence, il y en avait sept. Si en principe, chaque UV devait être réussie, on acceptait cependant d'inscrire en classe supérieure, ceux à qui il n'en restait plus que deux, à charge pour eux de les valider à la fin de cette année là.

prentissages spécifiques à réaliser pour la valider.

II.2.4. Le Centre Universitaire de Bouaké :

Tout aussi récent que celui d'Abobo-Adjamé, le Centre Universitaire de Bouaké comptait alors, en son sein, trois écoles qui tentaient chacune à sa manière de mettre en place le système d'unités de valeur.

II.2.4.1. L'Écoles des Lettres, des Arts et des Sciences Humaines :

Cette école avait une particularité : les étudiants de 1^{ère} année se retrouvaient dans un tronc commun appelé « Propédeutique », à l'issue duquel ils pouvaient opter entre deux filières : « Philosophie-Sciences Sociales », et « Lettres, Arts et Communication ». Chacune de ces filières constitue une Unité de Formation et de Recherche (UFR) au sein de laquelle on trouve les départements. En 1^{ère} année, les étudiants ont à réussir 6 UV dont 4 dites « de base » et 2 « optionnelles ». L'évaluation des unités de valeur est autonome et n'attend pas nécessairement l'organisation d'une session d'examen. Par ailleurs, elle se subdivise en contrôle continu (40%) et examen final (60%).

II.2.4.2. Écoles de Droit et de Sciences Économiques

Aussi bien en Droit qu'en Sciences Économiques, les U.V. consistent en des regroupements de matières, « en tenant compte, dans la mesure du possible, de leur similitude ». Ces deux écoles distinguent des U.V. « majeures » et des U.V. « mineures ». On note aussi que dans le passage d'une année à l'autre, le rattrapage d'U.V. non acquises l'année d'avant est possible. En Sciences Économiques par exemple, « l'étudiant est déclaré admis en DEUG 2 (2^{ème} année) s'il élimine toutes les unités de valeur. Toutefois, il peut s'inscrire en 2^{ème} année s'il obtient soit les deux unités de valeur majeures, soit 1 U.V. majeure et les 2 U.V. mineures »².

En Droit comme en Sciences Économiques, les mêmes possibilités sont offertes pour le passage de la 2^{ème} (DEUG 2) à la 3^{ème} année (Licence). Au niveau de l'évaluation, on note, dans ces deux établissements, qu'une distinction est faite entre examen et contrôle continu. L'examen se fait en fin d'année, lors des 1^{ère} et 2^{ème} sessions, alors que le contrôle continu porte sur les travaux dirigés et les « partiels ».

II.2.5. Les établissements non encore impliqués :

A côté des établissements engagés à des degrés divers dans la mise en place d'unités de valeur, il y a ceux qui opposaient, en ces années là, une résistance plus ou moins franche au changement proposé par le conseil de l'université.

II.2.5.1. La Faculté de Droit (CUC-Cocody) :

Lors d'un entretien avec M. le Secrétaire Prin-

cipal de cette Faculté, il est apparu que cet établissement n'avait pas encore décidé de mettre en œuvre le système d'unités de valeur. Mais, pendant le séminaire des 27, 28 et 29 juin 1995, un Professeur qui, d'après lui, se trouvait là à titre personnel, nous permit de nous faire une idée de l'esprit qui y prévalait. De manière générale, il y régnerait un sentiment de réelle satisfaction par rapport au système traditionnel actuellement en vigueur. « Il permet, avait soutenu l'intéressé, de cultiver l'excellence, de former des juristes compétents. le système actuel est cohérent, efficace et respecte la progressivité des programmes... ». On comprend alors qu'il ne soit pas utile de changer un système qui marche si bien.

II.2.5.2. La Faculté des Sciences Économiques (CUC- Cocody) :

La situation n'y est pas très différente. Au lieu du système d'U.V. il est plutôt mis en place un système à deux « blocs » dont chacun comprend 6 matières. A l'intérieur de chaque « bloc », les notes obtenues pour les différentes matières se compensent et permettent de calculer une moyenne. Entre les « blocs », cependant, aucune compensation n'est possible. Du point de vue du fonctionnement, il s'agit donc d'un système tout à fait particulier.

II.2.5.3. La Faculté de Pharmacie (CUC-Cocody)

Par rapport aux U.V., cette faculté semble, d'après son porte-parole présent à ce séminaire³, fort bien épouser le même esprit que celui de la Faculté de Droit : « le système actuel, dit-il, marche très bien. Il ne faut pas compter sur le la Faculté de Pharmacie pour changer ». Dans cette faculté, c'est donc le système classique, avec des notes éliminatoires ($\leq 5/20$), qui fonctionne. Par ailleurs, dans les deux premières années d'études (1^{er} cycle), aucune note ne peut être conservée lorsque l'étudiant reprend son année. Ainsi, pour cette faculté, toute innovation dans le sens des unités de valeur semblait exclue.

II.2.5.4. La faculté d'Odonto-Stomatologie (CUC-Cocody) :

¹ Professeur AKA Kadio, Porte-parole de ladite faculté lors du séminaire sur les unités de valeur, organisé à la demande des vice-présidents des 3 Centres universitaires, les 27, 28 et 29 juin 1995.

² Rapport sur les unités de valeur à l'école de Droit et à l'école d Sciences Économiques du Centre Universitaire de Bouaké. Document présenté lors du séminaire signalé plus haut.

Pr Sébastien Danho, Assesseur du Doyen de l'UFR de Sciences pharmaceutiques et biologiques

D'après ses responsables pédagogiques, cette faculté n'est pas particulièrement opposée au projet d'instauration du système d'unités de valeur. Toutefois, il n'a pas encore connu un début d'application à cause des nombreuses appréhensions qu'il suscite et pour lesquelles les éléments de réponse n'étaient, jusque là, pas disponibles : problème de définition de l'unité de valeur ; problème d'organisation et de gestion ; problème d'évaluation, etc. En attendant, c'est donc le système classique dans lequel l'étudiant doit obtenir une moyenne d'au moins 10 sur 20 dans chacune des disciplines, qui est en place.

II.2.5.5. La Faculté de Médecine (CUC-Cocody) :

« Etant donné que les études de médecine sont organisées en cycles, à partir de la notion de pré-requis, il n'y a pas d'unités de valeur. A la limite, on pourrait évoluer vers un système de Certificat ». Telle est, pour l'essentiel, l'explication donnée à la situation d'alors. De bonne foi, les responsables de ladite faculté présents au séminaire sur les U.V. estimaient que l'enseignement de la médecine ne pouvait fonctionner autrement que de façon classique. En effet, dans le système actuel, l'étudiant doit réussir chacune des matières au programme (≥ 10 sur 20), pour prétendre passer en classe supérieure. Et même, les matières réussies ne peuvent être conservées pour l'année suivante lorsque l'étudiant redouble. Il est obligé de reprendre l'année même s'il n'a raté qu'une seule matière. Ainsi se présente la situation générale des pratiques sur le terrain, en matière d'unités de valeur, en ces années 1995-1996. Qu'en penser ?

III- DES PROBLEMES EXPOSES

L'exposé de ces différentes pratiques fait apparaître deux grandes catégories de problèmes : Un problème de définition de l'unité de valeur, et un problème de gestion du système d'U.V.

III. 1. Problème de définition de l'unité de valeur :

En examinant les cas ci-dessus cités, on se rend compte très vite de ce que le terme « unité de valeur », tel qu'utilisé par les uns et les autres, ne prend pas en compte la notion de profil de sortie. La base de définition ou de découpage sur laquelle il y a unanimité est la discipline enseignée. Cependant, même à ce niveau, il y a des divergences dans la mesure où dans certains cas, une U.V. est égale à une matière tout simplement alors que dans d'autres, elle correspond à un regroupement de plusieurs matières, parfois différentes, comme par exemple, à l'école de Droit de Bouaké (UV4 = Droit civil + Anglais). Dans ce cas précis qui n'est pas unique, il n'a même pas été tenu compte du critère d'affinité habituellement retenu dans ces regroupements. Lors des discussions qui ont suivi les exposés, il est apparu que la notion de profil n'est pas non plus très précise dans les emplois qui en sont faits. Le sens qui transparait presque toujours, est celui d'une série de matières dont les étudiants doivent suivre l'enseignement. Il y a confusion entre cette conception et le

profil en tant qu'ensemble des responsabilités et compétences attachées à un poste ou découlant d'un titre, d'une qualification donnée. Si l'on définit l'U.V. sur la seule base « matière », sans qu'il y ait obligation de lien entre ces matières et un profil de sortie bien défini, l'on accroît le risque de retenir au programme, des matières dont la valeur formative n'est pas évidente. On privilégierait, dans ce sens, l'aspect « culture générale » comme c'est souvent le cas. C'est cette pratique du choix empirique des matières à enseigner qui explique l'importante variabilité du nombre d'U.V. constatée aussi bien à l'intérieur (entre Départements) des Facultés et écoles qu'entre elles, même lorsque ces structures délivrent des titres et diplômes similaires. C'est parce que cela pose un véritable problème que la nécessité d'une harmonisation des pratiques fut relevée à l'unanimité lors du séminaire sur les U.V. Il convient donc, de façon claire, qu'il y ait une base unique et plus rationnelle de définition des unités de valeur qui puisse être utilisée par tous.

III-2. Problème de gestion du système d'unités de valeur :

Une fois le système mis en place, il se pose le problème de sa gestion efficace. La première question qui se pose est la suivante : quelle est la durée de vie d'une U.V. ? D'après l'exposé des pratiques, deux possibilités apparaissent nettement : le temps des deux sessions d'examen de l'année en cours, ou une année académique. Dans le 1^{er} cas, cela signifie que lorsqu'à l'issue des deux sessions d'examen, l'étudiant est obligé de reprendre la même classe, il ne capitalise pas les U.V. réussies. Il est obligé de reprendre aussi les examens correspondant à ces UV. Dans le deuxième cas, les U.V. réussies sont capitalisables en ce sens que même lorsque l'étudiant redouble, il les conserve et ne compose que dans les U.V. qu'il n'a pas encore validées. Il apparaît que la durée de vie des UV. repose, dans sa détermination, sur la conception que l'on a du système de formation et de la nature des apprentissages impliqués. En effet, si l'on considère qu'une U.V. acquise ne peut être capitalisée pour l'année suivante, cela pourrait signifier que l'apprentissage réalisé par l'étudiant n'est pas suffisamment consistant, et peut donc s'éteindre, s'oublier très rapidement. En rapport avec la taxonomie de Bloom (1956) pour le domaine cognitif, cela correspondrait aux apprentissages du niveau « connaissance » qui, on le sait, reposent essentiellement sur la mémorisation. Si au contraire, il s'agit d'apprentissages plus significatifs, plus consistants dans lesquels la mémorisation aussi importante soit-elle, n'est qu'une phase dans tout un processus, alors, il y a des chan-

ces que le principe de la capitalisation soit possible et accepté sans trop de difficulté. La seconde question porte sur le principe du rattrapage des U.V. non acquises l'année d'avant. Autrement dit, peut-on ou doit-on laisser passer en classe supérieure, un étudiant qui n'a pas réussi l'ensemble des unités de valeur au programme ? Là également, deux possibilités se dégagent : le rattrapage est possible ou bien il ne l'est pas. Dans la majorité des cas, le principe du rattrapage est acquis. Toutefois, lors du séminaire sus-cité, un consensus s'était dégagé pour en limiter la possibilité à l'intérieur des cycles uniquement. La deuxième position est celle évoquée par les Facultés de Médecine et d'Odonto-Stomatologie qui ne perçoivent pas très bien comment un étudiant qui ne maîtrise pas des pré-requis, pourrait passer en classe supérieure pour affronter des apprentissages présumés plus difficiles. Enfin, une troisième question fut posée, relative aux modalités d'attribution des mentions. Dans le système universitaire ivoirien comme partout ailleurs, des mentions sont attribuées aux étudiants en fonction de leurs résultats en fin d'année. Ces mentions sont déterminées par la moyenne obtenue pour l'ensemble des matières. Le système de notation allant de 0 à 20 points, les mentions sont : « passable » (10-11/20) ; « assez bien » (12-13/20) ; « bien » (14-15/20) et « très bien » ($\geq 16/20$). Mais ce barème qui fonctionne sans problème dans le système classique peut-il être valable dans le système d'unités de valeur où chaque UV est autonome sans possibilité de compensation ? A priori, ce barème ne peut être applicable que par UV, puisqu'à l'intérieur de celle-ci, la compensation des notes permet de calculer une moyenne. Dans un deuxième temps, on pourrait mettre en place, un autre barème qui prenne en compte, par exemple, la tendance générale des mentions obtenues à chacune des UV, pour l'attribution d'une mention globale par rapport au résultat de fin d'année.

IV- SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES

IV-1 La situation des Unités de Valeur aujourd'hui :

Nous sommes en 2002 et bientôt en 2003. Où en est-on par rapport à cette innovation ? De façon concrète, nos investigations sur le terrain ne révèlent aucune trace d'une évaluation systématique et sérieuse susceptible de donner des indications objectives sur le fonctionnement et les résultats enregistrés dans les trois universités et les deux Unités régionales d'enseignement Supérieur du pays et dans le cadre de cette réforme. Dans un document récent élaboré par la Vice-Présidence chargée de la coordination des enseignements, de la recherche et de la vie universitaire de l'université de Cocody, on note tout simplement : « En 1999-2000, toutes les Unités de recherche et d'ensei-

gnement (UFR) se sont organisées en semestre et en Unités de Valeurs, excepté l'UFR de Sciences juridiques, administratives et politiques qui a maintenu le système traditionnel du fait des difficultés rencontrées (insuffisance des salles d'enseignement et de personnel enseignant) »¹. Un autre document provenant de la même source et datant de mars 1998 faisait un point assez clairsemé de l'expérience des unités de valeur. On y lit (Annexe : Tableaux n°3) qu'en mars 1997, non seulement l'UFR de Sciences Juridiques, Administratives et Politiques comme indiqué plus haut, mais aussi, les UFR de Criminologie, de Sciences Médicales, d'Odontostomatologie, de Sciences Pharmaceutiques hésitaient toujours, et qu'en mars 1998, il restait encore beaucoup à faire tant au niveau des UFR qui avaient connu un début de mise en œuvre des UV, que de celles qui ne s'étaient pas encore décidées à s'y engager (Annexe: Tableau n°4). Depuis, les choses ont-elles véritablement avancé dans le bon sens? Par delà les déclarations des Responsables des différentes UFR, tous les établissements constituant des universités ivoiriennes, les enseignants qui enseignent dans ces établissements de même que les étudiants, principaux bénéficiaires du système d'unités de valeur, parlent-ils aujourd'hui, entre eux, le même langage en matière d'unités de valeur ? S'inquiètent-ils véritablement de l'évolution de cette innovation, ou bien, en attendent-ils tout simplement et passivement l'échec et donc l'abandon au profit d'une autre, notamment l'expérience de l'enseignement modulaire sur laquelle nous avons déjà personnellement été invité à faire un exposé de présentation devant le conseil de l'université? Quel que soit le sort à envisager, une évaluation de cette innovation s'impose, sans doute. Mais en attendant, et dans la perspective de la poursuite de cette expérience, que faire pour consolider quelque peu le système d'unités de valeur instauré depuis?

¹ Ce document intitulé "Développement d'une culture institutionnelle pour une auto-évaluation", a été rédigé dans le cadre du projet *Développement des systèmes d'assurance de la qualité dans les universités africaines* conduit par l'Association des Universités Africaines (AUA).

BIBLIOGRAPHIE

1. Des Lierres T. (Février 1982), « Le système de crédits au Québec », in *ASSEMPE* n° 3A, Abidjan, IREEP/UNACL.
2. Jacquinet G. (Mai 1982), « Le système des UV à l'Université de Paris VIII », in *ASSEMPE* n°5. IREEP/UNACL, pp. 23.
3. Legendre R. (1988), *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Paris Montréal, Larousse.
4. Mialaret G. (1979), *Vocabulaire de l'Éducation*, Paris, P.U.F

, p.449.

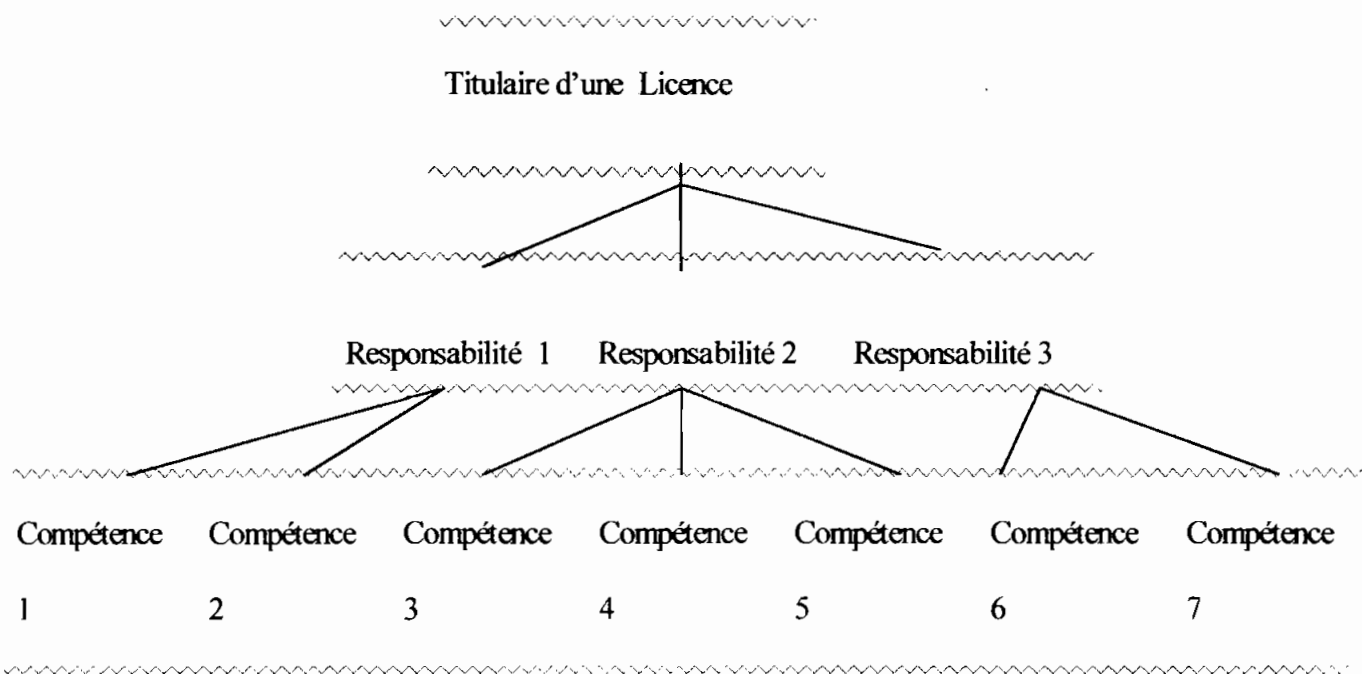
5. Vice-Présidence chargée de la Coordination des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Universitaire (Avril 2002), Université de Cocody- Faits et chiffres, Abidjan, Université de Cocody .
6. Présidence/ VP-CERVU (Mars 1998), Mise en Œuvre de la réforme de l'enseignement supérieur à l'université de Cocody, Abidjan, Université de Cocody.

IV-2 Propositions pour un système d'UV opérationnel et efficace

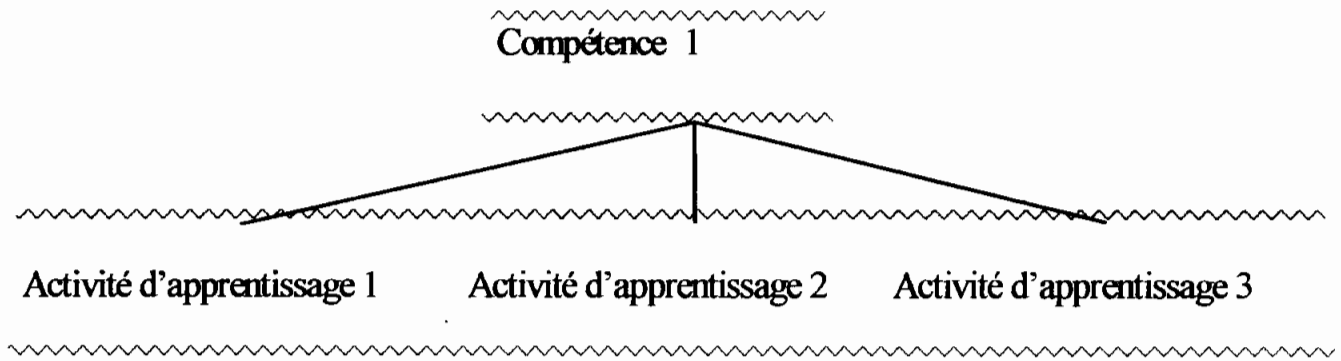
IV. 2-1 Des bases d'analyse et de définition des U.V. :

Il nous semble que, pour pouvoir bâtir un système d'U.V. cohérent et efficace, il faut tout d'abord répondre à une interrogation fondamentale : pourquoi devons-nous

former ces étudiants ? Quelles sont les responsabilités et compétences attendues d'eux une fois la formation achevée ? Y répondre, c'est définir leur profil de sortie. Il s'agit en effet d'identifier, de définir en termes opérationnels, l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'il devra pouvoir démontrer grâce à sa formation. C'est ce qui permettra de distinguer clairement l'étudiant titulaire d'une Licence, par exemple, de celui qui n'est qu'en 2^{ème} ou en 1^{ère} année. Si cette différence n'existait pas, la division hiérarchisée en années d'études serait, en soi, une absurdité. On aurait alors une égalité : Licence = 2^{ème} année = 1^{ère} année. Puisque ce n'est pas le cas, en quoi consiste donc la différence ? Qu'est-ce que le titulaire d'une licence sait et peut faire qu'on ne peut attendre de celui de 2^{ème} ou de 1^{ère} année ? En répondant à cette série de questions, on arrive à construire l'arbre logique ci-dessous.



L'ensemble de ces responsabilités et compétences attachées au titre de titulaire de la Licence, et pour l'acquisition desquelles le processus de formation a été engagé, constitue ce que nous appelons plus haut le profil de sortie. Pour chacune de ces compétences, on peut ensuite identifier les activités d'apprentissage propres à y conduire. Nous pouvons dès lors, compléter le premier schéma comme suit



Bien entendu, à partir du moment où l'on a une idée de la compétence à acquérir, on est également éclairé sur le domaine de connaissance concerné, c'est à dire la matière, la spécialité. Définir le profil de sortie, ce n'est donc pas dresser tout simplement, une liste de matières à enseigner. Il s'agit d'une véritable analyse de poste. Cette analyse faite, il se pose la question de savoir, à quel niveau situer l'unité de valeur? Au niveau des responsabilités, des compétences ou des activités d'apprentissage? Il nous semble que c'est au niveau des compétences que devraient se situer les unités de valeur. Les faire correspondre au niveau des responsabilités en ferait l'équivalent des certificats, parce qu'il y aurait trop de matières, et les mettre au niveau des activités d'apprentissage les réduirait un peu trop, avec pour conséquence, un trop grand morcellement des enseignements. Mais les U.V. ainsi définies, se valent-elles toutes dans un cursus donné? Assurément pas! L'équipe de spécialistes que constituent les enseignants doit pouvoir établir une hiérarchie entre les différentes compétences identifiées et donc, entre les U.V., en tenant compte d'un certain nombre de paramètres: Notamment, l'importance de chaque compétence enseignée, le niveau de difficulté de l'unité d'apprentissage par rapport aux autres, son poids dans le curriculum général, en un mot, la consistance de leurs rapports respectifs avec le profil en question.

Évoquant le cas français, Geneviève Jacquinet (mai 1982), indique qu'en moyenne, une U.V. couvre 36 à 39 heures de cours organisées en séquences de 3 heures par séance pendant 12 à 13 semaines, avec 3 heures de travail personnel de l'étudiant par semaine également. Bien entendu, la durée d'exécution d'une U.V. peut être aménagée en fonction du contexte et de la consistance de l'U.V. C'est leur hiérarchisation les unes par rapport aux autres, qui permettra de décider du statut particulier de chaque U.V. Est-elle une U.V. « dominante », « sous dominante », totalement ouverte? Est-elle une U.V. « obligatoire » ou « optionnelle »? Pour répondre avec justesse à ces questions, il faut s'en référer

aux principes énoncés plus haut, s'agissant de la détermination du poids de chacune d'elles. En réalité, le plus gros du travail réside dans ce qui précède, c'est à dire, dans l'analyse qui conduit à l'identification des UV et à leur hiérarchisation. Ensuite chaque responsable d'U.V., seul ou de préférence en équipe avec des collègues, n'a plus qu'à élaborer, à organiser son UV, en en formulant les objectifs opérationnels, en en construisant le contenu, les stratégies pédagogiques et en arrêtant les modalités d'évaluation. Tout ce travail technique achevé, un autre problème important reste à résoudre: celui de sa gestion.

IV. 2. 2 De la gestion du système d'unité de valeur:

Pour espérer réussir son expérience, l'institution désireuse de s'engager dans le système d'U.V., doit pouvoir prendre en compte un certain nombre de contraintes dont voici quelques unes des plus importantes: a) *Une autre vision des programmes et de l'évaluation:* Le programme ne s'analyse plus uniquement et simplement en termes de contenus; les contenus n'étant qu'une partie des moyens à mettre à la disposition des étudiants pour qu'ils parviennent à la maîtrise des compétences attendues d'eux. Dans la mesure où chaque étudiant est sensé parvenir à la maîtrise de ces compétences, le programme, tout en étant rigoureusement organisé, doit offrir suffisamment de souplesse, pendant que l'évaluation voit sa fonction formative accroître. b) *De la volonté, de l'énergie et de la compétence de la part des enseignants:* Comme nous l'avons dit plus haut, il s'agit, sinon d'une nouvelle, du moins d'une autre conception de l'organisation des enseignements qui prétend prendre pour référence ce à quoi la formation est censée conduire. La procédure qui mène de l'identification en équipe des UV à la mise en forme et à la gestion de celles-ci peut être longue et fastidieuse et demande donc, de la part des enseignants, un certain investissement en temps, en volonté et en charge de travail dont l'appréhension constitue en soi une source de résistance de leur part. Une information suffisante voire même une formation à leur profit ne peuvent que les soutenir dans cette entreprise. c) *Une logistique opérationnelle*

et adaptée : La gestion du système d'Unités de Valeur dans une université avec des effectifs d'étudiants aussi élevés (40502 en 2000-2001, université de Cocody, Avril 2002, p. 17) ne peut se faire efficacement en restant artisanale, comme c'est le cas en ce moment. L'acquisition d'un équipement informatique performant (micro-ordinateurs + logiciels) installé en réseau pour relier chaque établissement au service central de la scolarité s'impose. La communication à ce niveau doit être des plus fluides. Le fonctionnement du système dans ces conditions, nécessite également, des locaux en nombre suffisants et bien équipés. Autrement dit, Il ne suffit pas de prendre la décision d'instaurer le système d'UV. Son fonctionnement efficace et son succès en tant qu'innovation dépendent, avant tout, des conditions de sa mise en œuvre. d) Enfin, *une information, une sensibilisation idoines* des étudiants et des autres partenaires du système universitaire, pour les préparer à accepter le projet d'innovation et en conséquence, à y participer de façon active et efficace, sont indispensables; toute innovation gagnant à être conçue comme une œuvre collective.

CONCLUSION

Des unités de valeur, on peut retenir quelques caractéristiques essentielles, à savoir :

a) une U.V. est définie, conçue, à partir de compétences précises, et donc, d'un profil préalablement identifié ; b) une UV est, en définitive, un tout autonome par rapport aux autres UV, dans un cycle de formation ; c) elle peut avoir une durée de vie déterminée en fonction de la consistance des apprentissages qui y sont liés ; d) il peut être établi, en fonction du poids de chacune d'elles par rapport au profil terminal, une hiérarchie entre les différentes U.V.; e) une U.V. est évaluée pour elle-même, de façon autonome ; f) comme corollaire de ce qui précède, les résultats (notes) obtenus aux différentes U.V. ne se compensent pas. Ils ne s'additionnent pas ; g) chaque U.V. doit être réussie, mais on peut décider d'un nombre minimum d'U.V., nécessaire pour passer en classe supérieure, les autres devant être validées l'année suivante. Par rapport à la pratique ancienne, l'institution des unités de valeur dans les universités de Côte d'Ivoire est en soi, une bonne chose. Elle permet, entre autres, de sortir des sentiers battus et de réfléchir sur le sens profond des apprentissages que l'on entend faire réaliser aux étudiants. Qu'attend-t-on d'eux enfin de formation ? Comment se prendre pour les rendre aptes à épouser le profil visé ? Le système d'U.V. est une des formes de matérialisation de cet effort de réflexion. Par rapport à la situation antérieure, il s'agit d'une innovation. Pour la réussir, il faut réunir, en plus des ressources humaines compétentes et suffisantes, un certain nombre de conditions pédagogiques et logistiques. Sa mise en œuvre bien pilotée, ce système d'organisation des enseignements et apprentissages peut permettre aux étudiants de réaliser des apprentissages significatifs et efficaces. Mal conçu et mal géré, il peut au

contraire constituer, sinon une absurdité, une source permanente de difficultés pour les uns, et de remous pour les autres comme ce fut, le cas dans les années 1995, et suivantes. Comme toute innovation ou toute réforme, cette expérience nécessite la mise en place d'une cellule de suivi et d'évaluation dont la mission fondamentale serait d'accompagner son déroulement dans le sens d'un succès réel

RESUME:

A l'université, les innovations ont la vie dure! Vers le milieu des années 1980, le Conseil de l'université nationale de Côte d'Ivoire avait encouragé les différentes facultés qui la composaient à réaménager les enseignements et apprentissages sous forme d'unités de valeur. Plus de treize ans après, seuls deux établissements avaient tenté l'expérience. Le décret n°96-611 du 9 Août 1996 déterminant les attributions, l'organisation et le fonctionnement des universités oblige toutes les universités du pays à mettre en place le système d'unités de valeur. De nombreux ateliers organisés dans ce sens révèlent qu'opérer un tel changement en milieu universitaire n'est pas chose aisée. Nous sommes en 2002 et les perspectives en ce qui concerne cette entreprise ne paraissent toujours pas très rassurantes.

MOTS CLES:

Apprentissage; Crédits; Enseignement; Facultés; Modules; Système d'unités de valeur; UFR; Université.

SUMMARY

In university, it is hard to get through innovation! By the mid 1980's, the national university Senate of Côte d'Ivoire intended to encourage the different faculties to readjust the teaching and learning as course credit. Well over than thirty years later, only two institutions tried to get through this experience. Decree n° 96-611 of 9th August 1996 which determines the attributions, the organisation and the functioning of the university compels all the universities in the country to set up the system of course credit. Lots of workshops organised for this purpose reveal that carrying out such change in university is not easy. Till today in 2002, the perspectives related to this question do not prove reassuring.

KEY WORDS

Learning, course credit, teaching, faculties, modules, system of credit, unit of training, university.