



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

RAPPORT D'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE

INSTITUT NATIONAL POLYTECHNIQUE HOUPHOUËT BOIGNY (INP- HB)

Courfia Kéba DIAWARA,
président

Gnan Deyi Yannick

BADOLO
Anne PIRET
Zenabo ZONGO

JOINT-QA AFRICA

Publié le 17 avril 2026

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

obreal



Cofinancé par
l'Union européenne



Cofinancé par
l'Union européenne

JOINT-QA
AFRICA

Cadre de mise en place de l'évaluation

La visite d'évaluation ainsi que le processus d'évaluation mené au sein de l'université ont été réalisés avec le soutien financier de la Commission européenne, dans le cadre du programme Erasmus+, au titre de l'action *Capacity Building in Higher Education (CBHE)*. Ces activités s'inscrivent dans le projet JointQA Africa, coordonné par OBREAL en collaboration avec un consortium d'établissements partenaires. Elles relèvent du Paquet de Travail 3 du projet, en lien avec les tâches (T3.1, T3.2, T3.3, T3.4, T3.5, T3.6, T3.7, T3.8) et livrables (D 3.1, D3.2, D3.3) correspondants selon le contrat de subvention du projet, et contribuent à la mise en œuvre des activités d'évaluation prévues. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs du projet visant à renforcer les mécanismes d'assurance qualité et à soutenir l'amélioration continue des établissements d'enseignement supérieur partenaires.

Identification du projet

Nom du projet : Renforcer les mécanismes nationaux et régional d'assurance qualité par un processus conjoint d'évaluation et d'accréditation en Afrique

Acronyme du projet : Joint QA Africa

Numéro de référence du projet : 101083175

Durée du projet : mai 2023 – février 2027

Page web du projet : <https://jointqa.obreal.org/>

Institution coordinatrice : [OBREAL](#)



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur



CONSEIL AFRICAIN
ET MALGACHE POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

obreal

Table des matières

Liste des acronymes utilisés	4
Évaluation institutionnelle pilote de l'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny, en synthèse.....	6
Composition du comité.....	6
Messages-clés du comité des expert·es	7
Présentation de l'établissement.....	8
Domaine 1 : Gouvernance et qualité	10
Référence 1.1. : Vision, missions et objectifs stratégiques.....	10
Référence 1.2. : Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie	12
Référence 1.3. : Gestion des ressources humaines, financières et logistiques...	14
Référence 1.4. : Systèmes d'information et politique de communication.....	16
Domaine 2 : Politique de formation.....	17
Référence 2.1. : L'offre de formation et son pilotage	17
Référence 2.2. : L'évaluation et la révision des programmes.....	20
Référence 2.3. : Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiant·es	21
Référence 2.4. : La formation doctorale	22
Référence 2.5. : Les étudiant·es : de l'accueil à l'employabilité	23
Domaine 3 : Politique de recherche.....	25
Référence 3.1. : L'organisation et la structuration de la recherche.....	25
Référence 3.2. : La valorisation de la recherche	27
Domaine 4 : Vie à l'université	28
Référence 4.1. : Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs.....	28
Domaine 5 : Éthique et responsabilité sociétale	30
Référence 5.1. : Éthique et déontologie	30
Référence 5.2. : Responsabilité sociétale	32
CONCLUSION.....	34
Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert(e)s	35
ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny (INP-HB) des 23, 24, 25 juin 2025	36

Liste des acronymes utilisés

AEQES	Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur
BU	Bibliothèque universitaire
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CEA-MEM	Centre d'excellence africain pour les mines et l'environnement minier
CEA-VALOPRO	Centre d'excellence africain pour la valorisation des déchets en produits à haute valeur ajoutée
C2D	Contrat de désendettement et de développement
CIAQ	Cellule interne d'assurance qualité
CTI	Commission des Titres d'Ingénieur
DAEI	Dossier d'autoévaluation institutionnelle
DGA-PVE	Direction générale adjointe en charge de la pédagogie et de la vie étudiante
DQSSE	Direction de la qualité, de la santé, de la sécurité et de l'environnement
DSI	Direction des systèmes d'information
DTS	Diplôme de Technicien supérieur
EDP-STI	École doctorale polytechnique pour les Sciences et Techniques de l'Ingénieur
EDP-SAPT	École doctorale polytechnique pour les Sciences Agronomiques et les Procédés de Transformation
EEE	Évaluations des enseignements par les étudiant·es
EFSPC	École des Formations Spécialisées et du Perfectionnement des Cadres
ENSA	École Nationale Supérieure d'Agronomie
ENSTP	École Nationale Supérieure des Travaux Publics
EPE	Évaluation des programmes par les étudiant·es
GESAPED	Gestion des activités pédagogiques
Hcéres	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
IAB	Institut Agricole de Bouaké
INP-HB	Institut National Polytechnique Houphouët Boigny
INSET	Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique
JQA Africa	<i>Joint Quality Assurance Africa</i>
LMD	Licence Master Doctorat
LMS	<i>Learning management system</i>
ODD	Objectifs de développement durable

PAT	Personnel administratif et technique
PER	Personnel d'enseignement et de recherche
PMR	Personnes à mobilité réduite
RSE	Responsabilité sociétale de l'entreprise
TICE	Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement
UMRI	Unité mixte de recherche et d'innovation

Évaluation institutionnelle pilote de l'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny, en synthèse

Contexte de l'évaluation

Le projet Erasmus+ Joint Quality Assurance (JQA) Africa¹ (2023-2026) a pour objectif général de contribuer à l'harmonisation de l'enseignement supérieur en Afrique en mettant en place des systèmes d'assurance qualité comparables, définis par la coopération des autorités nationales et des établissements d'enseignement supérieur.

Dans le cadre de ce projet Joint QA Africa, une évaluation institutionnelle pilote de l'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny (INP-HB) a été conduite par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES) et l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES). À cet effet, les expert·es mandaté·es conjointement par les deux organismes ont réalisé une visite de l'INP-HB les 23, 24 et 25 juin 2025. Cette mission s'est déroulée en présence d'un représentant du CAMES, d'un représentant de l'AEQES et d'un observateur du pays concerné.

Le comité des expert·es a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation institutionnelle rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (entretiens, observations et consultation de documents). Au cours de cette visite, les expert·es ont rencontré les parties prenantes de l'établissement².

Après avoir présenté l'établissement et posé le cadre général de sa gouvernance stratégique, le comité des expert·es revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs au référentiel de l'évaluation institutionnelle, constitué de quatorze références réunies au sein des cinq domaines suivants :

- 1 Gouvernance et qualité
- 2 Politique de formation
- 3 Politique de recherche
- 4 Vie à l'université
- 5 Éthique et responsabilité sociétale

Le droit de réponse formulé par l'établissement s'exerce sur l'intégralité de ces domaines et références.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront de soutenir le développement d'une culture qualité s'appuyant sur une politique et des procédures qualité explicites et des valeurs partagées. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité

- Courfia Kéba DIAWARA, expert en gouvernance, gestion de la qualité, président du comité
- Gnan Deyi Yannick BADOLO, expert de la profession
- Anne PIRET, experte en pédagogie, gestion de la qualité
- Zenabo ZONGO, experte étudiante, en gestion de la qualité

¹ Le projet JQA Africa est coordonné par OBREAL. Plus d'information sur le projet, au lien : <https://jointqa.obreal.org/> (consulté le 13 juin 2025)

² Voir le programme de la visite, repris en annexe 1

Messages-clés du comité des expert·es

Principales forces

- Vision claire et structurée de l'autorité de l'INP-HB
- Statut de leadership dans l'enseignement supérieur ivoirien
- Offre de formation qualitativement en adéquation avec les besoins, dans des secteurs-clés pour la Côte d'Ivoire
- Équipements des laboratoires et mutualisation avec d'autres établissements d'enseignement supérieur
- Politique d'encouragement de la recherche multidisciplinaire avec la création des quatre unités mixtes de recherche et d'innovation (UMRI)
- Gestion des services sociaux qui repose sur des services dédiés, coordonnés au niveau institutionnel
- Service civique obligatoire, s'inscrivant dans le cadre national et comprenant des modules de citoyenneté, civisme et des activités communautaires sous la supervision des autorités compétentes

Principales faiblesses

- Cadre d'échanges peu structuré et peu visible entre les milieux socio-professionnels et l'Institut
- Établissement en sous-capacité au regard de la demande sociale, du cadre enseignant et des équipements. Inadéquation quantitative non traitée au sein du plan stratégique
- Absence de politique de dépôt institutionnel systématique des publications
- Absence d'enquête de satisfaction systématisée portant sur la vie estudiantine
- Absence de code d'éthique pour le personnel administratif et technique (PAT)

Principales recommandations

- 1 Harmoniser et étendre la politique de numérisation des données et documents administratifs au sein de l'INP-HB.
- 2 Mettre en place rapidement des mesures qui augmentent la capacité d'accueil d'étudiant·es en formation et inscrire l'enjeu d'élever significativement le nombre d'étudiant·es ayant accès aux formations et le nombre de diplômé·es, dans les axes du plan stratégique.
- 3 Mettre en place un catalogue de la recherche à l'INP-HB et le rendre accessible.
- 4 Réduire le décalage entre le niveau de qualité des infrastructures administratives et pédagogiques et le niveau de dégradation des logements étudiants.
- 5 Rendre disponible un·e psychologue au sein du personnel du service de soutien des étudiant·es.
- 6 Élaborer un code d'éthique pour le personnel administratif et technique puis, œuvrer à l'appropriation pour les membres des PAT et PER (personnel d'enseignement et de recherche) de leur code d'éthique respectif.

Présentation de l'établissement

L'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny (INP-HB) est issu de la fusion de quatre établissements fondateurs, à savoir : l'École Nationale Supérieure d'Agronomie (ENSA), l'École Nationale Supérieure des Travaux Publics (ENSTP), l'Institut Agricole de Bouaké (IAB) et l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique (INSET) ; son organisation comprend donc des Écoles, des unités mixtes de recherche et d'innovation (UMRI) et des centres de formation.

L'INP-HB est créé par le décret 96-678 du 4 septembre 1996 et présenté comme un des fleurons de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en République de Côte d'Ivoire. Il est installé dans la ville de Yamoussoukro puis fortement impliqué dans la formation et le développement industriel au niveau national.

Il s'agit d'un institut pluridisciplinaire comptant, l'année académique 2024-2025, plus de 4.000 étudiant-es³ encadré-es par 388 enseignant-es et accompagné-es par un personnel administratif et technique au nombre de 575 membres. L'Institut est dirigé par un directeur général, adossé à une vision et une stratégie déclinées à travers un document de plan stratégique (2021-2024). Le directeur général est l'ordonnateur principal des recettes et des dépenses et l'institut est régi par la loi N°2023-429 du 22 mai 2023 relative à l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation. Ceci confère à l'INP-HB une autonomie encadrée par décret et définissant les organes de gouvernance. Les organes de gouvernance tels que le conseil de gestion, le conseil scientifique et le conseil académique peuvent ensemble supprimer, modifier ou créer de nouvelles spécialités sur proposition du directeur général.

Sa politique qualité, validée le 6 janvier 2024 et mise en œuvre par la Direction de la Qualité, de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (DQSSE), traduit l'engagement de l'institution en matière d'amélioration continue et d'alignement aux standards internationaux.

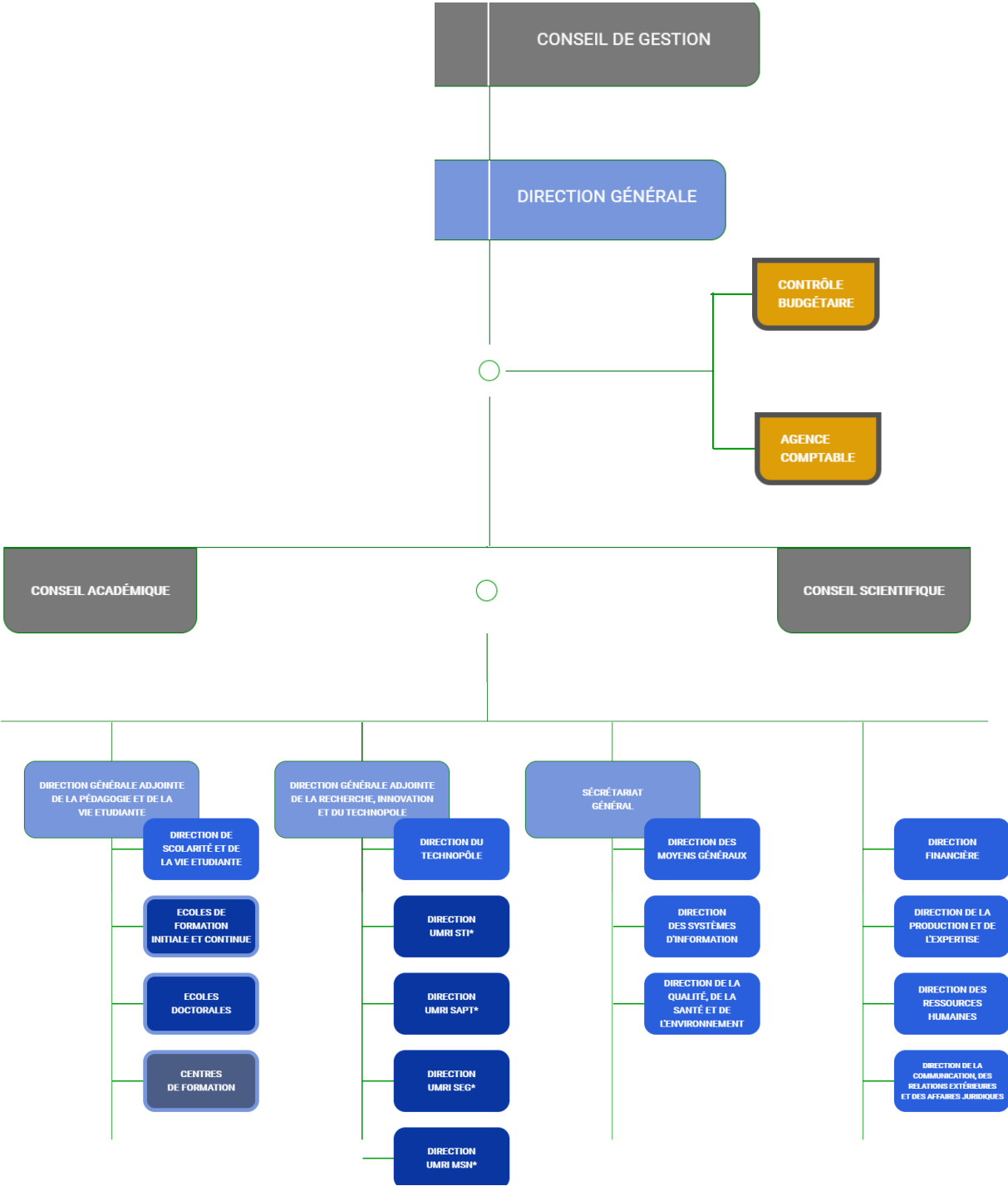
Dans le cadre du fonctionnement régulier de l'institut, le directeur général s'appuie sur les organes de gouvernance comme le conseil académique, le conseil scientifique et ses collaborateurs directs. Ces derniers, véritables traits d'union entre le directeur général et les différents établissements ou démembrements de l'institut, sont représentés par le secrétariat général, la direction générale adjointe chargée de la pédagogie et de la vie étudiante et la direction générale adjointe chargée de la recherche, de l'innovation et du technopole. Cette organisation se retrouve illustrée au sein de l'organigramme de l'INP-HB, disponible ci-dessous.

L'accès à l'Institut se fait par voie de concours très sélectifs proportionnellement au nombre de candidatures. S'inscrivant dans le système LMD, l'INP-HB délivre des diplômes de grade Licence (Diplôme de Technicien supérieur Spécialisé ou DTS, Bachelor, Licence professionnelle), des diplômes de grade Master (Diplôme d'ingénieur, Master Recherche, Master Professionnel), et des diplômes de grade Doctorat. Son technopole accompagne des projets aboutissant à un transfert de technologie vers l'industrie ou à des actions de maturation, d'incubation ou de financement de start-up.

À l'occasion de la visite sur site, le comité d'évaluation a constaté que l'INP-HB dispose d'infrastructures sociales et sportives jugées globalement de bonne qualité à l'exception des logements étudiants dans un état de dégradation suffisamment décalé du niveau de qualité des infrastructures administratives et pédagogiques.

³ Source : dossier d'autoévaluation institutionnelle de l'établissement.

Organigramme de l'INP-HB⁴



⁴ Organigramme tiré du dossier d'autoévaluation institutionnelle et disponible sur le site web de l'INP-HB en cliquant [ici](#) (consulté le 21 novembre 2025).

Domaine 1 : Gouvernance et qualité

Référence 1.1. : Vision, missions et objectifs stratégiques

L'institution développe et rend publics une vision et un énoncé de mission qui reflètent son engagement en faveur de l'amélioration continue de la qualité, des objectifs stratégiques, ainsi qu'une politique qualité et des procédures associées en phase avec sa vision et son énoncé de mission. Cette vision positionne l'institution dans son contexte local, national, régional et international.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'INP-HB est chargé, suivant le décret n°2023-615 du 15 juin 2023, de la formation d'ingénieur·es et de technicien·nes supérieur·es, d'innovation en matière de recherche-développement et de la transformation par l'expertise, l'assistance et/ou la production. Son ambition est de devenir un fleuron en Afrique et d'exporter la qualité de son système dans les pays de la sous-région. Les deux entretiens du comité d'évaluation avec la plus haute autorité de l'INP-HB (l'un en présentiel, l'autre en visioconférence) ont confirmé une vision extrêmement claire du devenir de l'institut en matière de formation de qualité, de recherche et d'innovation, de service à la communauté et de résilience institutionnelle ; vision dont le niveau d'appropriation peut varier selon les entités.
- 2 L'INP-HB bénéficie de la collaboration active de plusieurs grandes sociétés installées à travers le pays. En vue de maintenir son statut de fleuron au niveau national et international, l'INP-HB organise et déploie de plus en plus le transfert de compétence dans les universités publiques du pays notamment dans le cadre de collaborations avec des établissements partenaires, puis développe son partenariat avec l'extérieur en renforçant sa coopération sud-sud qui justifie la présence de plusieurs nationalités d'étudiant·es au moment de la visite. L'organisation mise en place conduit à une production d'expertise en vue d'une augmentation de ressources propres, au développement de la formation en alternance, de la formation en bimodale, à la création d'une fondation et à une responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). La réalisation de ces axes stratégiques est en phase d'accomplissement grâce au déroulement du contrat d'objectifs et de performance avec le ministère de l'Enseignement Supérieur.
- 3 L'INP-HB a adopté une politique qualité en vue d'une bonne mise en œuvre de son plan d'orientation stratégique et s'est doté d'un système de management favorisant l'amélioration continue des besoins spécifiques des étudiant·es, du personnel, des partenaires et de la tutelle. Un déficit est constaté dans la diffusion de la politique qualité au niveau de certaines Écoles et directions malgré la désignation de cellules internes d'assurance qualité (CIAQ) dans chaque entité.

RECOMMANDATIONS

- 1 Sortir du confort de statut de leader en renforçant l'engagement des acteurs et actrices de l'INP-HB pour l'atteinte des objectifs et la réalisation de la vision exprimée à travers le contrat d'objectifs et de performance malgré le soutien bien appréciable apporté à d'autres établissements du supérieur à travers le pays.
- 2 Uniformiser et améliorer les méthodes de diffusion de la politique qualité dans les directions et Écoles en coordination avec les CIAQ et les points focaux qualité.

Référence 1.2. : Gestion, fonctionnement et exercice de l'autonomie

L'institution dispose de structures de gouvernance et de gestion clairement énoncées qui font usage de sa marge d'autonomie tout en respectant son mandat légal. Elle promeut une gouvernance et une gestion participatives, saines et éthiques et son organisation est adaptée à l'accomplissement de ses missions, y compris des pratiques d'assurance qualité robustes soutenant la réalisation de sa mission et de son mandat légal.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Le conseil académique et le conseil scientifique se réunissent régulièrement sous la conduite du directeur général pour apprécier différentes situations de l'institut et échanger sur de nouvelles initiatives. Ces organes établissent des procès-verbaux qui font l'objet de propositions d'orientation et de conseil à la direction générale. Les décisions du directeur général en harmonie avec les missions de l'institut sont validées par le conseil de gestion, organe suprême de l'institut.

Bonne pratique⁵ :

L'existence d'un bureau de suivi fonctionnel qui ne figure pas parmi les organes statutaires, stratégiques définis dans le décret d'organisation de l'institut, d'une Direction de la Qualité, de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (DQSSE) avec une CIAQ comme relais qualité dans chaque École et d'un manuel de procédures dont une version est en examen interne constituent des outils de gouvernance et de gestion participatives pour le bon fonctionnement de l'institut.

Ceci entraîne l'appropriation et l'implication des différents niveaux hiérarchiques dans la mise en œuvre des décisions.

- 2 Il est constaté un déficit dans la communication institutionnelle entraînant un besoin d'amélioration de la diffusion transversale de l'information auprès du personnel tant administratif et technique que d'enseignement et de recherche sur des questions relevant de la vie de l'institut.

⁵ Dans le cadre des rapports d'évaluation institutionnelle JQA Africa, une bonne pratique est une approche considérée par le comité comme innovante, approche expérimentée et évaluée dans l'établissement.

Bonne pratique :

Le comité relève une forte collaboration des sociétés et industries locales dans le développement des activités pédagogiques de l'INP-HB (conventions, stages, projets, interventions professionnelles).

RECOMMANDATION

- 1 Mettre en place un cadre formel d'échanges entre les milieux socio-professionnels et l'Institut nonobstant la bonne implication du monde professionnel dans le déroulement des activités pédagogiques.

Référence 1.3.: Gestion des ressources humaines, financières et logistiques

L'institution dispose de politiques de ressources humaines inclusives qui garantissent le recrutement et la rétention d'un nombre adéquat de membres du personnel qualifiés et compétents afin de réaliser sa mission et d'exécuter son mandat légal. L'institution dispose de ressources financières adéquates et d'une gestion financière prudente qui sont alignées avec sa mission, ses objectifs et son mandat d'assurer des services de qualité. L'institution dispose d'infrastructures et de ressources adéquates et appropriées pour soutenir l'enseignement, l'apprentissage et les activités de recherche.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'INP-HB a mis en place et a fait valider par ses organes de gestion plusieurs règles et modes de fonctionnement reconnus et adoptés par sa communauté. L'ensemble de ces règles et modes de fonctionnement (règlement pédagogique et guide de l'étudiant, manuel de procédure concours et égalité des chances, code d'éthique du PER (personnel d'enseignement et de recherche), etc.) sont consignés sous forme d'un corpus documentaire. La direction des ressources humaines en rapport avec le secrétariat général veille à une bonne application du manuel de procédures de l'INP-HB. Cette direction définit le plan de carrière dédié aux différentes catégories du personnel administratif et technique, puis réalise des statistiques en plus d'assurer un service social sur les questions de maladie, de décès, de règlement de conflit et de gestion de salaire.
- 2 L'institut, dans son fonctionnement régulier, organise une enquête de satisfaction périodique auprès de ses agent·es. L'exploitation de ces résultats contribue à améliorer la qualité de la gestion du personnel.
- 3 Le comité relève une digitalisation encore partielle et hétérogène selon les domaines des inventaires logistiques (équipements et immobilisations), des actes administratifs et des profils concernant l'ensemble du personnel. Ceci ne facilite pas le partage d'informations entre les différentes entités de l'institut et le niveau central pour les prises de décisions. De même, pour les étudiant·es et les chercheur·euses, un document scientifique n'est pas à la fois accessible sur les différents sites de Yamoussoukro (INP-Nord, INP-Centre, INP-Sud) et d'Abidjan (Riviera 4, Bonoumin).
- 4 Entre 2020 et 2024, l'INP-HB a bénéficié, d'un financement important à hauteur de onze milliards cinq cents millions de francs CFA, dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance avec son ministère de tutelle et en phase avec sa mission et ses objectifs. En plus de la subvention allouée par l'État Ivoirien, l'institut augmente ses ressources propres à hauteur de 6% de son budget grâce à ses projets structurants (centre d'excellence africain pour les mines et l'environnement minier (CEA-MEM), centre d'excellence africain pour la valorisation des déchets en produits à haute valeur ajoutée (CEA-VALOPRO), contrat de désendettement et de développement (C2D)) et à son expertise interne (certification, formation continue, conseil, etc.) qu'il valorise.

- 5 Dans le but de réduire les coûts des factures d'électricité, le développement des énergies renouvelables est décliné en intention concernant la vision de l'autorité de l'institut mais reste à être matérialisé.

RECOMMANDATION

- 1 Relever le niveau de numérisation des données et des documents administratifs afin de faciliter la relation de travail interne horizontale entre les établissements et verticale au sein d'un même établissement ou de l'institut de façon globale. À ce sujet, une attention devrait être portée à la bibliothèque universitaire (BU) afin d'établir les mêmes possibilités d'accès aux documents scientifiques consultables entre les différents sites de l'INP-HB (sites Sud et Nord).

Référence 1.4. : Systèmes d'information et politique de communication

L'institution veille à collecter, analyser et utiliser des informations pertinentes pour la gestion efficace de ses programmes d'études et de ses autres activités.

L'institution publie des informations sur ses activités, y compris ses programmes, de manière claire, précise et objective, et s'assure que ces informations sont à jour et accessibles. L'institution veille à ce que la promotion de ses programmes soit effectuée de façon juste et éthique suivant de bonnes pratiques et dans le respect de toute la législation en vigueur.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'INP-HB dispose de systèmes d'information sectoriels opérationnels, conçus pour couvrir les besoins en gestion pédagogique, administrative, financière et documentaire.
- 2 Sur le plan de la communication, l'INP-HB dispose de canaux internes (messagerie académique, intranet, etc.) et externes (site web officiel, réseaux sociaux, brochures) pour publier des informations sur ses activités.
- 3 La plateforme de l'institut destinée à informer l'ensemble de ses démembrements sur l'évolution des activités scientifiques et culturelles en son sein n'est pas pleinement fonctionnelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mettre en place un plan de communication institutionnel permettant la cohérence et la synchronisation des activités de communication entre directions et Écoles.
- 2 Formaliser mieux la politique de communication externe et préciser de façon uniforme les rôles et responsabilités au niveau décentralisé.
- 3 Rendre fonctionnelle la plateforme pour l'animation des activités scientifiques et culturelles, mais aussi pour la prise d'avis surtout des étudiant-es.

Domaine 2 : Politique de formation

Référence 2.1. : L'offre de formation et son pilotage

L'institution dispose de structures de pilotage efficaces pour ses programmes de formation et propose une offre éducative en adéquation avec ses missions, son plan stratégique et son environnement local, national et international. Les programmes de formation sont adaptés aux ressources institutionnelles et respectent les exigences du système LMD, en adoptant une approche centrée sur l'étudiant·e.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'offre de formation de l'INP-HB est qualitativement en adéquation avec les besoins de son environnement local, national et régional, en proposant des formations dans les secteurs-clés des sciences de l'ingénieur, des sciences et techniques et des sciences de gestion⁶. Cette ambition de l'INP-HB est explicite dans les missions qui lui sont assignées et réaffirmées dans son plan stratégique 2020-2024 : « L'INP-HB devient un creuset scientifique et technologique pour soutenir l'innovation et le développement en Afrique. Cette vision doit porter l'INP-HB pour les cinq années à venir. Tout en s'inscrivant dans la dynamique d'une émergence de la Côte d'Ivoire, elle entend renforcer les missions, l'identité et la politique de partenariat de l'Institut. »⁷.
- 2 Cependant, il y a une inadéquation quantitative de l'offre, au regard de la demande et des besoins sociétaux. Le modèle de formation de l'INP-HB impose l'internat aux étudiant·es, ce qui contingente de facto le recrutement aux capacités d'hébergement sur le campus. Les possibilités d'hébergement sur le campus (3.000 places) sont bien inférieures aux infrastructures et équipements de formation (12.000 places estimées) et aux candidatures recevables, ce qui fait que l'INP-HB, établissement public, est structurellement en sous-capacité et prive annuellement la Côte d'Ivoire de plusieurs centaines de technicien·nes et ingénieur·es. Le comité a entendu l'intention d'amener progressivement, d'ici à 2030, l'INP-HB à une capacité d'hébergement cohérente avec ses équipements pédagogiques. Ce projet, qui figurait déjà dans le plan stratégique de l'INP-HB 2020-2024, ne semble porté par aucune action concrète et n'apparaît ni dans les priorités stratégiques actuelles de l'établissement, ni dans les points à améliorer ou actions à mener du dossier d'autoévaluation. Le comité a observé des freins à mettre en place des mesures rapides et fortes pour augmenter la capacité d'accueil et/ou assouplir l'exigence d'internat, notamment l'attachement à la tradition et la conviction d'une meilleure implication des étudiant·es dans les études. Aux yeux du comité, ces arguments ne justifient pas le maintien d'une contrainte qui pèse autant sur le recrutement.
- 3 Via l'École des Formations Spécialisées et du Perfectionnement des Cadres (EFSPC) et via des formations ad hoc commandées par des acteurs socio-économiques, l'INP-HB

⁶ Cf. plan national de développement de la Côte d'Ivoire 2021-2025, <https://cepici.gouv.ci/public/frontend/assets/document/strategie/2.5.OrientationsStrategiquesPND2021-2025.pdf>

⁷ Plan stratégique de l'INP-HB 2020-2024, p.13.

déploie une politique de formation continue répondant à des besoins spécifiques de formation tout au long des carrières.

- 4 L'INP-HB mène actuellement une réflexion pour le passage de certaines formations à l'alternance. Le comité encourage cette réflexion et la mise en place de modalités qui ancrent le développement de compétences dans la réalité professionnelle nationale.
- 5 La consultation des parties prenantes externes (entreprises, alumni, partenaires de codiplômation) est une pratique bien installée au sein de l'INP-HB. Cette consultation est un moyen efficace de recueillir des informations ou de valider des propositions d'évolution sur le plan de la pertinence et la cohérence des offres de formation.
- 6 Étant donné la limitation du nombre d'étudiant·es inscrit·es en formation initiale, le taux d'encadrement à l'INP-HB est particulièrement favorable et porteur ; cet atout est bien identifié dans la SWOT du plan stratégique 2020-2024. Les enseignant·es se consacrent actuellement davantage à leur mission d'enseignement qu'à leur mission de recherche (cf. infra), ce qui bénéficie également à la formation.
- 7 Les représentant·es des étudiant·es sont impliqué·es dans le suivi de l'avancement de la matière conformément au cahier des charges via GESAPED, application pour la gestion des activités pédagogiques. En effet, lorsque l'enseignant·e encode dans GESAPED la matière vue, l'étudiant·e délégué·e de cours est amené·e à contresigner pour un meilleur suivi.
- 8 Les activités professionnalisantes (sorties sur le terrain, stages, contact avec les entreprises, etc.) sont nombreuses, adaptées aux formations et appréciées des parties prenantes.
- 9 L'INP-HB ne dispose pas de *learning management system* (LMS) pleinement opérationnel. Les formations hybrides et en ligne sont en test actuellement.
- 10 Les différentes Écoles de l'INP-HB fonctionnent de manière très autonome et les formations sont fort cloisonnées. Le fonctionnement en silo et les difficultés de fonctionnement de la structure matricielle écoles/départements sont des faiblesses bien identifiées dans la SWOT du plan stratégique 2020-2024. Il y a peu de modules/projets transversaux, alors que l'interdisciplinarité est une caractéristique de la plupart des projets dans lesquels des technicien·nes et ingénieur·es seront amené·es à travailler. La grande autonomie des Écoles a également pour conséquence l'absence d'espaces (physiques et institutionnels) qui permettent aux enseignant·es des différentes filières d'interagir, d'échanger sur leurs pratiques pédagogiques, d'élaborer des projets transdisciplinaires.
- 11 L'INP-HB dispose d'équipements pédagogiques adaptés à une formation de qualité pour les apprenants ; c'est une de ses forces bien identifiée dans la SWOT du plan stratégique 2020-2024. Les équipements des salles de classe, des laboratoires, etc., souvent financés par mécénat ou des programmes d'aide au développement, sont en général suffisants, quantitativement et qualitativement pour le nombre d'étudiant·es (à améliorer pour quelques filières, comme la géologie, par exemple), ce qui permet leur mutualisation avec d'autres établissements d'enseignement supérieur de Côte d'Ivoire.

RECOMMANDATIONS

- 1 Mettre en place rapidement des mesures qui augmentent la capacité d'accueil d'étudiant·es en formation, en rendant disponible, dès que possible, un nombre substantiel de logements étudiants et/ou en ouvrant la possibilité d'externat aux étudiant·es qui le souhaitent.
- 2 Mettre en place des mécanismes forts qui permettent d'éviter la dérive potentielle d'instrumentalisation des formations en alternance au bénéfice exclusif des entreprises partenaires.
- 3 Mettre en place des mesures d'accompagnement pour l'adaptation des dispositifs pédagogiques au cas où l'INP-HB poursuit l'objectif de rééquilibrer les parts des missions enseignement et recherche dans les carrières des enseignant·es (cf. infra).
- 4 Mettre en place un LMS opérationnel qui permette de soutenir efficacement les formations en présentiel et de développer une offre de formation en ligne, hybride ou comodale.
- 5 Développer une culture de l'interdisciplinarité traduite dans des espaces où les enseignant·es peuvent se rencontrer et, dans les maquettes, par la création de dispositifs de formation dans lesquels des étudiant·es issu·es de différentes filières sont amené·es à interagir et collaborer.

Référence 2.2. : L'évaluation et la révision des programmes

L'institution met en place des mécanismes d'évaluation régulière de ses programmes de formation afin d'assurer leur pertinence et leur qualité. Elle garantit également un renforcement périodique des capacités pédagogiques de son personnel enseignant, favorisant ainsi l'amélioration continue des pratiques éducatives et la qualité de l'enseignement dispensé.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Bien que placée sous la supervision de la Direction générale adjointe en charge de la pédagogie et de la vie étudiante (DGA PVE), les processus de révision des programmes sont encore peu harmonisés entre les Écoles. Un guide institutionnel de révision des programmes est en cours de rédaction. Il facilitera le passage complet des formations au système LMD et le développement de l'approche par compétence.
- 2 Dans le processus de révision, le comité souligne positivement la possibilité d'intervention d'un chargé d'ingénierie pédagogique.
- 3 Les révisions de programmes sont peu nourries par le point de vue étudiant : elles ou ils participent très peu aux évaluations des enseignements par les étudiant·es (EEE) et il n'existe pas d'évaluation des programmes par les étudiant·es (EPE).
- 4 Les modalités de feed-back actuelles (participation aux conseils et retour oral devant les membres du conseil) ne mettent pas à l'aise les délégué·es étudiant·es pour formuler un feed-back critique authentique. Les enseignant·es et responsables de programmes bénéficient ainsi de très peu d'informations utiles au pilotage des programmes et des dispositifs de formation.
- 5 Plusieurs programmes de l'INP-HB se soumettent à des processus d'évaluation externe et/ou d'accréditation (CTI, Hcéres, etc.), ce qui témoigne d'une dynamique d'évaluation de la qualité des formations dispensées.
- 6 Les nouvelles recrues enseignantes bénéficient d'une formation pédagogique d'une semaine à leur engagement et d'un mentorat.

RECOMMANDATIONS

- 1 Harmoniser les processus de pilotage de révision de programmes dans la structure désormais intégrée des Écoles au sein de l'Institut.
- 2 Mettre en place des modalités d'EEE et EPE qui garantissent la confiance des étudiant·es et la validité des informations récoltées.

Référence 2.3. : Le contrôle des connaissances et apprentissages des étudiant·es

L'institution met en œuvre une politique/des mécanismes, voire des procédures de validation des apprentissages tout au long des parcours de formation, incluant les stages, garantissant que les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage. Les évaluations sont menées de manière objective, équitable et fiable, et leurs résultats sont communiqués de manière transparente aux étudiant·es.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Toutes les Écoles appliquent un règlement pédagogique commun balisant toutes les dimensions académiques des formations : stages, procédures d'admission et d'inscription, évaluations et acquisitions de crédits, progression dans les cursus, EEE, etc. puis tolérant des déclinaisons locales ; ce qui harmonise les pratiques et favorise l'équité des évaluations. Ceci contribue donc à une intégration progressive des différentes Écoles et au recul du mode de fonctionnement en silo (cf. supra).
- 2 Le modèle de relevé de notes est harmonisé. Toutefois, il existe encore des lenteurs dans la distribution des relevés aux étudiant·es.

RECOMMANDATION

- 1 Initier la réflexion sur les moyens d'accès au relevé de notes par voie numérique sécurisée ; ce qui permettra aux étudiant·es d'obtenir plus rapidement un feed-back sur leurs prestations et améliorera leur capacité à organiser leur parcours académique.

Référence 2.4. : La formation doctorale

L'institution met en place une stratégie de formation doctorale pertinente et bien définie, soutenue par des ressources adéquates pour l'encadrement des thèses de doctorat. Cette stratégie vise à garantir la qualité et la pertinence des recherches doctorales, tout en assurant un soutien approprié aux doctorants à travers des encadrements qualifiés et des ressources suffisantes.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'INP-HB a créé deux écoles doctorales (EDP-STI, pour les Sciences et Techniques de l'Ingénieur et EDP-SAPT, pour les Sciences Agronomiques et les Procédés de Transformation). Celles-ci sont adossées à des UMRI. Ces dispositifs sont prometteurs, mais non encore pleinement déployés.
- 2 L'INP-HB a mis en place plusieurs éléments de stratégie et activités pour favoriser la réalisation de recherches doctorales : le nombre de doctorant-es par encadrant-e est régulé ; les thématiques de doctorats privilégiées sont celles qui s'articulent aux recherches menées par des enseignant-es-chercheur-euses ; les doctorant-es participent à des « doctoriales » et aux activités des UMRI. Les « doctoriales » sont des séminaires de formation organisés par les universités pour les doctorant-es, visant à les préparer à l'insertion professionnelle et à valoriser leurs compétences. L'objectif est d'aider les doctorant-es à identifier et à se projeter dans des projets professionnels, y compris hors milieu académique, en s'appuyant sur les compétences acquises durant leur thèse. Ce principe, connu dans les universités des pays africains, a été adopté depuis peu par des Instituts et Écoles tels que l'INP-HB de Côte d'Ivoire, le 2IE du Burkina Faso, l'École Doctorale Chimie et Application du Bénin.

RECOMMANDATION

- 1 Mettre en œuvre l'ensemble des activités et moyens prévus pour rendre opérationnelles les Écoles doctorales.

Référence 2.5. : Les étudiant·es : de l'accueil à l'employabilité

L'institution met en place une stratégie globale pour l'accompagnement et le soutien des étudiant·es, incluant l'accueil, l'orientation, le conseil, et des services adaptés aux besoins spécifiques tels que ceux des étudiant·es handicapé·es ou des sportif·ives de haut niveau. Elle facilite l'accès à la documentation pertinente et propose des services de soutien pédagogique aux étudiant·es pour favoriser leur réussite académique. De plus, elle encourage activement la participation des étudiant·es à la vie institutionnelle et développe des dispositifs de suivi de leur insertion professionnelle, ainsi qu'une stratégie visant à accroître leur employabilité après l'obtention du diplôme.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Le recrutement aux formations dispensées par l'INP-HB est extrêmement sélectif : environ 800 entrées pour 20.000 candidatures, de nombreux·ses candidat·es remplissant les conditions académiques sont refusé·es (les motivations sont exposées supra, 2.1). Le comité déplore que le taux d'admission soit si faible au regard de la qualité des candidatures et de la demande sociétale.
- 2 Néanmoins, un comité d'arbitrage se réunit après les concours pour proposer des pistes de réorientation aux étudiant·es refusé·es.
- 3 Tous les étudiant·es sont boursier·ères ; ainsi, tous les frais de scolarité sont couverts.
- 4 L'INP-HB prend des mesures, dispose d'aménagements pour faciliter l'inclusion d'étudiant·es présentant des handicaps moteurs et mène des actions de discrimination positive pour l'inclusion d'un nombre plus important d'étudiantes. Il existe également un soutien à l'apprentissage de la langue de scolarité pour les étudiant·es non francophones.
- 5 Le suivi des parcours étudiant·es n'est pas encore totalement numérisé, ce qui peut amener des lenteurs et des rigidités dans les différentes étapes de leur scolarité.
- 6 Les enseignant·es sont impliqué·es dans la remédiation et le renforcement proposés aux étudiant·es en échec. Il n'existe par ailleurs pas d'offre de soutien pédagogique pleinement structurée, pas non plus de tutorat qui accompagne les étudiant·es en amont des évaluations.
- 7 L'ambition d'excellence de l'INP-HB induit une charge de travail importante pour les étudiant·es. Le comité observe qu'il n'y a pas de mécanisme qui permet de veiller à la correspondance entre les crédits annoncés et la charge de travail moyenne réelle et qui la régule en cas d'anomalie.
- 8 Des délégué·es étudiant·es sont élu·es pour tous les niveaux et pour toutes les filières. Il n'existe toutefois pas de cahier des charges décrivant leurs missions, ce qui rend flou le cadre de leurs activités en termes de droits et devoirs.
- 9 La mobilité étudiante « out » de l'INP-HB est très satisfaisante. En revanche, la mobilité « in » hors Afrique est encore très limitée. L'INP-HB a pour ambition d'augmenter son attractivité dans les prochaines années.

- 10 Le comité observe que la littérature professionnelle et scientifique actualisée (en particulier numérique) est insuffisante pour permettre aux étudiant·es de réaliser des productions de qualité.
- 11 Bien qu'il existe une fédération des alumni, le comité constate qu'il n'y a pas de suivi systématique de l'insertion professionnelle des diplômé·es.

RECOMMANDATIONS

- 1 Permettre un recrutement étudiant plus important, dans le respect des critères académiques.
- 2 Mettre en place une offre d'accompagnement pédagogique professionnalisée et coordonnée tout au long du parcours : au moment de l'affiliation à l'enseignement supérieur, en amont des évaluations, en remédiation à la suite des évaluations. Évaluer les effets de cette offre au regard des besoins des différents profils étudiants.
- 3 Améliorer la fluidité et l'efficacité de la gestion des parcours étudiants par une digitalisation complète et harmonisée entre les Écoles.
- 4 Instaurer un mécanisme de régulation de la charge de travail au regard des crédits annoncés dans les maquettes.
- 5 Formaliser les rôles, droits et devoirs des délégué·es étudiant·es.
- 6 Opérationnaliser les actions stratégiques à mener pour renforcer l'attractivité de l'INP-HB et augmenter sa mobilité étudiante « in ».
- 7 Investir dans des ressources bibliographiques professionnelles et scientifiques (en particulier des revues numériques) permettant aux étudiant·es de documenter leurs travaux de manière pertinente.
- 8 Développer le suivi systématique de l'insertion professionnelle des diplômé·es.

Domaine 3 : Politique de recherche

Référence 3.1. : L'organisation et la structuration de la recherche

L'institution établit des structures et mécanismes efficaces pour piloter et mettre en œuvre sa recherche, en alignant ses priorités avec les objectifs nationaux et internationaux de développement. Elle encourage activement la recherche et l'innovation, favorisant la collaboration interdisciplinaire et l'émergence de nouvelles idées. De plus, elle assure la mise en œuvre de ses priorités de recherche et organise des évaluations internes pour évaluer la qualité et l'impact de sa recherche.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'INP-HB présente une vision structurée et partagée de la recherche, en lien avec ses missions de formation et de développement. Cette vision s'inscrit dans un cadre institutionnel organisé et soutenu par des structures de recherche solides, notamment les unités mixtes de recherche et d'innovation - UMRI, au nombre de quatre, qui constituent un élément central de l'organisation de la recherche et qui témoignent d'une volonté affirmée de promouvoir une recherche multidisciplinaire.
- 2 Les laboratoires de recherche sont bien structurés et correctement équipés, et l'implication des partenaires socio-économiques est manifeste dans les projets de recherche en cours. Le plan de développement de la recherche est formalisé, accompagné de mécanismes de priorisation qui permettent d'orienter les efforts scientifiques vers des axes stratégiques en adéquation avec les besoins du pays.
- 3 En outre, la mise en ligne des thèses et articles de publication sur la plateforme CEA-VALOPRO témoigne d'une dynamique de diffusion scientifique. Des séminaires et colloques sont régulièrement organisés, renforçant les échanges scientifiques internes et externes.
- 4 Cependant, plusieurs points d'amélioration ont été identifiés. Il n'existe pas encore de catalogue institutionnel de recherche consolidé, ce qui limite la visibilité et la mutualisation des productions scientifiques. La participation des enseignant·es-chercheur·euses à des colloques internationaux ou à des publications dans des revues indexées reste perfectible. De plus, l'institution ne dispose pas d'une politique explicite de dépôt institutionnel des publications.
- 5 Par ailleurs, bien que les infrastructures et le personnel enseignant soient disponibles, leur potentiel n'est pas toujours pleinement exploité, et la politique d'accompagnement des chercheur·euses pourrait être renforcée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser un catalogue institutionnel de recherche à jour, regroupant les thématiques, publications, équipes et projets en cours.
- 2 Développer une politique incitative de publication scientifique, de soumission à des appels à projet, incluant des appuis à la participation à des colloques et à l'édition dans des revues à comité de lecture.
- 3 Mettre en place une politique de dépôt institutionnel systématique des publications sur une plateforme numérique de l'établissement.
- 4 Consolider le dispositif d'accompagnement de la recherche (appui technique, administratif, logistique, financement interne).
- 5 Optimiser l'utilisation des infrastructures et ressources humaines disponibles dans une logique de mutualisation et d'efficience.

Référence 3.2. : La valorisation de la recherche

En phase avec sa stratégie, l'institution met en place une politique intégrée pour la communication et la diffusion de sa production scientifique, ainsi qu'une politique de valorisation et de transfert des résultats de la recherche.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 La valorisation de la recherche à l'INP-HB est en voie de structuration. L'établissement affiche une volonté de diffuser sa production scientifique à travers la mise en ligne des travaux sur des plateformes dédiées. Toutefois, il n'existe pas encore une politique intégrée de communication scientifique ou de transfert des résultats de la recherche vers le monde socio-économique.
- 2 La faiblesse du système institutionnel, structuré de valorisation des brevets et innovations constitue une limite importante. Bien que des résultats de recherche existent, leur visibilité et leur exploitation restent liées à des initiatives locales. Par ailleurs, les partenariats industriels, bien qu'en place, doivent être actualisés et formalisés par des conventions claires. Le potentiel du technopole, mentionnée comme un atout institutionnel, n'est pas encore pleinement exploitée en tant qu'interface de valorisation technologique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Définir et mettre en œuvre une politique claire de valorisation et de transfert technologique, en lien avec le technopole.
- 2 Renforcer la visibilité des brevets et innovations issus des travaux de recherche.
- 3 Développer une stratégie de communication scientifique (bulletins, newsletters, réseaux sociaux, presse spécialisée).
- 4 Actualiser et étendre les conventions avec les milieux professionnels et industriels en vue d'une meilleure exploitation des résultats.
- 5 Mettre en place une cellule dédiée à la valorisation de la recherche dotée de ressources humaines et financières spécifiques.

Domaine 4 : Vie à l'université

Référence 4.1. : Les conditions de vie favorisant l'épanouissement personnel et psychosocial de tous les acteurs

En phase avec sa stratégie, l'institution met en place une politique complète pour le développement des activités culturelles, artistiques et sportives, offrant ainsi un environnement épanouissant pour ses membres. En outre, elle aborde de manière adéquate les questions de santé de ses membres et gère de manière efficace les aspects de santé et sécurité au travail, garantissant ainsi un environnement de travail sûr et sain pour tous.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 La vie associative à l'INP-HB est dynamique et encadrée par un texte régulant le fonctionnement des associations. Ces dernières sont accompagnées par l'administration dans l'organisation de leurs activités. Cependant, l'aide aux associations n'est pas formalisée.
- 2 Le bureau des étudiant·es constitué de représentant·es des différentes associations est l'interlocuteur entre les étudiant·es et les organes de décision de l'INP-HB.
- 3 L'INP-HB dispose d'infrastructures sportives adéquates (terrain de football, handball, piscine, etc.) permettant l'organisation d'activités sportives et culturelles comme le tournoi interécoles qui en est à sa 12^e édition. Les étudiant·es de l'INP-HB participent aussi à des compétitions interuniversitaires.
- 4 Le cadre de vie et d'épanouissement apparaît favorable, agréable et sécurisé. Le comité note cependant un décalage entre le niveau de qualité des infrastructures administratives et pédagogiques et le niveau de dégradation des logements étudiants. Lors de sa visite, le comité n'a pas observé de rampes d'accès pour les personnes à mobilité réduite. Toutefois, l'autorité de l'Institut prévoit une construction de parking pour ces personnes.
- 5 La gestion des services sociaux (restauration, hébergement, santé, etc.) est intégrée à l'INP-HB. Tou·tes les étudiant·es sont des internes et la restauration est subventionnée. Le service de santé est fonctionnel sur tous les sites au bénéfice des étudiant·es et du personnel. Toutefois, les enquêtes de satisfaction portant sur la vie étudiante ne sont pas systématisées.
- 6 Une enquête sur la perception du personnel sur leur lieu de travail selon le Trust Index Survey analysé par l'institut Great Place to Work a donné un Trust Index de 71%.
- 7 Il existe un service fonctionnel dédié à la vie étudiante qui est en étroite collaboration avec les associations estudiantines. Ce service assiste les associations au besoin dans l'organisation de leurs activités, organise des tournois interécoles, etc.
- 8 Il n'existe pas de psychologue au sein du personnel du service de soutien aux étudiant·es.

Bonne pratique :

Un « Bureau genre » existe au sein du service de soutien aux étudiant·es et mène des actions visibles comme le coaching des élèves filles des lycées en vue d'augmenter la confiance en elles et leur amour pour les matières scientifiques. Une Cellule spécialisée en prévention des violences contribue au maintien d'un cadre d'étude serein.

RECOMMANDATIONS

- 1 Réhabiliter les logements des étudiant·es et des enseignant·es
- 2 Accroître la capacité des logements à travers le partenariat public privé. Une entreprise s'est proposée lors des entretiens d'accompagner l'INP-HB dans cette optique.
- 3 Systématiser les enquêtes de satisfaction portant sur la vie étudiante.

Domaine 5 : Éthique et responsabilité sociétale

Référence 5.1. : Éthique et déontologie

L'institution intègre activement les principes et les règles d'éthique et de déontologie dans toutes ses activités et assure le respect de ces normes par l'ensemble de ses membres. De plus, elle applique rigoureusement les principes de l'égalité des chances, garantissant un accès équitable aux opportunités éducatives et professionnelles pour tou·tes ses étudiant·es et personnels, indépendamment de leur origine, de leur identité ou de leurs caractéristiques personnelles.

CONSTATS ET ANALYSES

Bonne pratique :

Dans le cadre du développement humain, le service civique est rendu obligatoire à l'INP-HB ; ce qui prépare les étudiant·es à la citoyenneté et à une bonne implication dans le développement durable du pays.

- 1 Il n'est pas encore établi un code d'éthique pour le personnel administratif et celui destiné au personnel d'enseignement et de recherche manque d'appropriation. Certain·es enseignant·es ne connaissaient pas l'existence de ce code au sein de l'INP-HB.
- 2 Il n'existe pas non plus de comité d'éthique permanent mais bien un comité ad hoc. Ce comité ad hoc joue le même rôle que le comité d'éthique, bien qu'il soit non permanent. Il examine et approuve les projets de recherche impliquant des sujets humains, avec pour mission principale de protéger les droits et le bien-être des participants. À chaque projet impliquant des sujets humains, un comité ad hoc est donc mis place.
- 3 Les étudiant·es sont régulièrement formé·es à l'honnêteté intellectuelle et le logiciel antiplagiat « compilatio » est utilisé pour l'analyse de leurs mémoires.
- 4 Le manuel de procédures des concours garantit l'égalité des chances. S'y trouvent des éléments liés aux statuts, avec un code d'éthique destiné aux étudiant·es.

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer le code d'éthique du personnel administratif et technique étendu aux ouvriers et personnels de soutien.
- 2 Vulgariser le code d'éthique du personnel enseignant par des sessions de formation et d'information.

- 3 Intégrer dans les projets à venir l'édification de rampes pour les personnes à mobilité réduite (PMR) et aussi développer une politique d'usage des énergies renouvelables au moins pour l'éclairage des voies communes dans les différents sites.
- 4 Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'INP-HB.

Référence 5.2. : Responsabilité sociétale

L'institution favorise et soutient activement les activités citoyennes, les échanges et les débats sociétaux au sein de sa communauté, démontrant ainsi son engagement envers la citoyenneté active et la démocratie participative. De plus, elle intègre la dimension environnementale et promeut le développement durable à travers ses installations, équipements et pratiques, contribuant ainsi à la préservation de l'environnement et à la création d'un avenir plus durable.

CONSTATS ET ANALYSES

- 1 L'INP-HB dispose de centres d'incubation fonctionnels servant de vitrines et chargés de la création de startups dans les domaines de l'agroalimentaire, du numérique, de l'énergie ou de l'environnement. Cependant, on note une faible articulation entre les UMRI et l'incubateur, réduisant ainsi la fluidité des parcours de valorisation post-recherche. Ces activités tardent à aboutir à la mise en place d'un technopole fonctionnel dont l'impact sociétal participe à la création d'un avenir bien plus durable.
- 2 Le service dédié à la vie estudiantine mène des actions de lutte contre le harcèlement. Il s'assure également qu'il n'y ait pas de pratiques dégradantes de bizutage.
- 3 Concernant le droit à l'image, le consentement de chaque étudiant-e est demandé au moment de son inscription pour l'utilisation de ses images. Aussi, les données numériques à caractères personnel sont conservées dans des serveurs sécurisés et la confidentialité des données est également assurée.
- 4 En matière de développement durable, un document de politique intitulé « Politique de Développement Durable à l'INP-HB » et base de données institutionnelle des bonnes pratiques montre une volonté institutionnelle de formaliser une politique RSE. Dans son nouveau plan stratégique, l'axe 3 est consacré à l'affinement de la responsabilité sociétale.
- 5 Des poubelles de différentes couleurs sont disposées un peu partout permettant le tri des déchets. Les déchets en papier sont utilisés par une École en vue d'une revalorisation. Malheureusement, le reste des déchets se retrouve mélangé pendant l'enlèvement annulant ainsi les efforts en amont ; ce qui, d'ailleurs, décourage certains membres du personnel qui, souvent, ont tendance à ne plus faire le tri.
- 6 Une centrale solaire est en installation avec des partenaires marocains et devrait être inaugurée en septembre 2025, suivant ce qui a été communiqué au comité.
- 7 Le service civique obligatoire est instauré pour tou·tes les étudiant·es. Ce service civique s'inscrit dans le cadre national et comprend des modules de citoyenneté, civisme et des activités communautaires sous la supervision des autorités compétentes. Aussi, les étudiant·es bénéficient d'un stage axé sur le développement humain au sein d'une collectivité, d'association, d'une coopérative, d'un hôpital, etc.

RECOMMANDATIONS

- 1 Transformer en réalité les ambitions du technopole sur les enjeux sociétaux critiques.
- 2 Coordonner et rendre visibles les actions en matière de RSE.

CONCLUSION

Il ressort de l'évaluation formative de l'INP-HB qu'au-delà d'une gouvernance et d'un modèle de fonctionnement bien apprécié par le comité d'évaluateurs, sa véritable montée en puissance dépend prioritairement de sa capacité à lever les verrous de recrutement d'étudiant·es. C'est l'une des principales contributions que l'INP-HB adresserait à la Côte d'Ivoire pour l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD).

Aussi, il est apparu une nécessité d'harmoniser la diffusion de la politique qualité entre les différentes entités, de renforcer la digitalisation et les outils de technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE).

L'INP-HB affiche une ambition manifeste de développement de sa recherche scientifique, appuyée par une vision structurée, des infrastructures adéquates et un ancrage progressif dans une dynamique de recherche multidisciplinaire. L'existence de structures telles que les UMRI, les écoles doctorales et la plateforme CEA-VALOPRO témoigne d'un socle institutionnel favorable à la production et à la diffusion scientifique.

Cependant, pour permettre à l'INP-HB de jouer pleinement son rôle de moteur de l'innovation au service du développement national et régional, certains défis méritent une attention particulière : la structuration de la valorisation des résultats de la recherche, le renforcement de la visibilité des productions scientifiques, l'optimisation des partenariats et la consolidation d'une politique intégrée de soutien aux chercheurs.

Le comité des expert·es encourage l'INP-HB à capitaliser ses acquis pour construire une politique de recherche cohérente, visible et porteuse d'impact, en s'appuyant sur une gouvernance renforcée, une culture de collaboration intersectorielle et des dispositifs de valorisation mieux ancrés.

Droit de réponse de l'établissement sur le rapport d'évaluation institutionnelle rédigé par les expert·es



Évaluation institutionnelle
pilote JQA Africa

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Domaine, référence	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

Ce droit de réponse a été validé par les autorités académiques et par la coordination qualité institutionnelle de l'établissement.

ANNEXE - Programme de visite de l'évaluation institutionnelle de l'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny (INP-HB) des 23, 24, 25 juin 2025

Le lundi 23 juin 2025

Horaire	Entretien	Participant-es
8h30-10h00	(1) Rencontre avec l'équipe de gouvernance et de pilotage stratégique	<i>Les entretiens (1) et (2) ont été fusionnés en cours de visite, afin de concilier différents impératifs horaires.</i>
11h00-11h15	Débriefing	
11h15-12h15	(2) Rencontre avec les directeurs d'école, sous-directeurs des enseignements et études, inspecteurs d'études	8 participant-es
12h15-13h15	Déjeuner de travail	
13h15-14h15	(3) Rencontre avec l'équipe qualité, suivi d'évaluation, amélioration continue	6 participant-es
14h15-14h30	Débriefing	
14h30-15h30	(4) Rencontre avec des membres du personnel enseignant	10 participant-es
15h30-16h00	Débriefing, consultation de documents	
16h00-17h00	(5) Rencontre avec des représentant-es étudiant-es et de la vie étudiante	4 participant-es
17h00-17h15	Débriefing	
17h15-18h15	(6) Rencontre avec des ancien·nes étudiant-es	2 participant-es
18h15-18h30	Débriefing	

Le mardi 24 juin 2025

Horaire	Entretien	Participant-es
8h30-8h50	Débriefing, consultation de documents	
8h50-9h50	(7) Rencontre avec des membres de direction et des responsables : recherche, innovation, technopôle	6 participant-es
9h50-10h05	Débriefing	
10h05-11h05	(8) Rencontre avec des chercheur-euses, enseignant-es-chercheur-euses, doctorant-es: recherche, innovation, technopôle	3 participant-es
11h05-11h25	Débriefing	
11h25-12h25	(9) Rencontre avec des étudiant-es (y inclus mission recherche)	3 participant-es
12h25-13h25	Déjeuner de travail	
13h25-14h10	(10) Rencontre avec des membres d'équipe administrative, financière, logistique	6 participant-es
14h10-14h25	Débriefing	
14h25-15h10	(11) Visite des infrastructures	
15h10-15h30	Débriefing, consultation de documents	
15h30-16h30	(12) Rencontre avec des membres d'équipe service étudiants (scolarité, inclusion, santé, logement)	5 participant-es
16h30-16h45	Débriefing	
16h45-17h45	(13) Rencontre avec des représentants de milieux professionnels (par visioconférence)	3 participant-es
17h45-18h15	Débriefing	

Le mercredi 26 juin 2025

Horaire	Entretien	Participant·es
8h30-9h00	Débriefing, consultation de documents	
9h00-10h00	(15) Rencontre avec les coordonnateurs de l'autoévaluation	3 participant·es
10h00-10h15	Débriefing	
10h15-10h45	(16) Entretien supplémentaire avec des membres de la Direction des Systèmes d'information (DSI)	4 participant·es
10h45-12h00	Débriefing	
12h00-13h00	Déjeuner de travail	
13h30-14h00	(17) Entretien avec le directeur général (par visioconférence)	1 participant
14h00-16h00	Préparation de la restitution	
16h00-16h30	Restitution orale	