

Organisation personnelle et réussite universitaire : quelles stratégies motivationnelles d'apprentissage pour réussir ses études universitaires, dans le contexte d'un enseignement dynamique.

(Étude réalisée à l'Université Péléforo GON COULIBALY de Korhogo)

Soro Nahoua Adama

*Chercheur au Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales
(CIRES) / Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)
soronad2016@gmail.com*

Silue Donakpo

*Enseignant-chercheur
Université Péléforo GON COULIBALY (Korhogo, Côte d'Ivoire)*

Kouassi N'goran Rachel

*Enseignant-chercheur
Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP)
Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)*

Résumé

Au regard de la constance des réformes d'éducation et de formation, la présente étude cherche à savoir comment certains apprenants dits brillants s'y prennent pour réussir régulièrement leurs années scolaires. Menée du 02 au 23 Août 2021 à l'Université Péléforo GON COULIBALY de Korhogo, cette étude met en parallèle la (ou les) stratégie(s) personnelle(s) de travail adoptée(s) et les rendements d'étudiants. Ce qui souligne la problématique majeure de la mise en œuvre des stratégies d'organisation personnelle pour réussir à l'université. Pour réaliser cette étude de la perception des étudiants sur la notion d'organisation personnelle au regard de leurs rendements universitaires, 60 étudiants de différents niveaux d'étude (Licence I, II et III) ont été interviewés. Aussi, avons-nous eu des entretiens avec huit (8) représentants à la commission des examens des départements concernés. Par ailleurs, l'analyse d'une action d'éducation ou de formation nécessite des modèles d'analyse appropriés. Ainsi, les modalités du travail de terrain reposent sur une analyse qualitative, centrée sur l'observation directe et des entretiens libres. Les résultats de l'enquête indiquent que l'organisation personnelle regorge aussi bien des stratégies motivationnelles positives que négatives. Seule la bonne combinaison des positives constitue le vecteur directeur d'une réussite universitaire assurée.

Mots clés : organisation personnelle – stratégie – vecteur directeur – réussite.

Personal organization and academic success: what motivational learning strategies to succeed in university studies, in the context of dynamic teaching.

(Study carried out at the péléforo gon coulibaly university of korhogo)

Abstract

In view of the constancy of education and training reforms, this study seeks to know how some so-called brilliant learners go about regularly succeeding in their school years. Conducted from 02 to 23 August 2021 at the Péléforo GON COULIBALY University of Korhogo, this study compares the personal work strategy(s) adopted and student performance. This highlights the major problem of implementing personal organization strategies to succeed at university. To carry out this study of students' perception of the notion of personal organization with regard to their academic performance, 60 students from different levels of study (Bachelor I, II and III) were interviewed. Also, we had discussions with eight (8) representatives on the examination committee of the departments concerned. In addition, the analysis of an education or training action requires appropriate analysis models. Thus, the modalities of field work are based on qualitative analysis, centered on direct observation and free interviews. The results of the survey indicate that personal organization is full of both positive and negative motivational strategies. Only the right combination of positives is the guiding vector of assured academic success.

Keywords: personal organization – strategy – guiding vector – success.

Introduction

Comme on le constate partout dans le monde, les enjeux sociétaux et économiques sont croissants. Préoccupés de ce fait, les gouvernants du système éducatif promettent toujours le développement de l'enseignement et de la formation par la réforme de ses structures et de ses programmes (Duclos, 2016, p 40). En effet, la question de la qualité de l'éducation et la formation intéresse tous les dirigeants parce que ces dernières constituent un puissant instrument de promotion sociale d'une part et d'autre part, représentent un moyen de transformation économique et sociale de première importance. Se voulant la pierre de touche de toute modernisation, elles représentent sûrement l'instrument par excellence des changements sociaux et du développement des nations, comme le souligne bien Illich en ces termes : « *le développement d'une nation se mesure par son taux de croissance, l'intelligence à ses quotients...* » (Illich, 1971, p 74). En d'autres termes, la performance du système socio-économique est tributaire de la qualité du système éducatif qui exige un certain dynamisme dans la présente société beaucoup plus mouvementée. En réalité, « *dans une société en pleine mutation, l'éducation est de plus en plus conçue comme un facteur de changement et de remise en question* » (UNESCO, 1970, p 14 ; Rogers, 2003, p 26). Ce qui est signe d'une certaine complexité des rapports sociaux que rappelle Balandier parallèlement aux « *observations faites quant aux contraintes que le temps impose aux systèmes sociaux : relation au passé immédiat et contrainte du système ; relation au présent et contrainte de la praxis ; relation au devenir et contrainte des tendances, des forces de développement et de transformation, des formes qui cherchent à s'actualiser. Ces dynamismes et ces contraintes conjugués font que la société est le lieu d'un débat permanent* » (Balandier G. 1971, p 297 ; Pinchart, 2014). En effet, avec l'influence des composantes politiques, socioéconomiques et culturelles mises en œuvre dans toute institution (scolaire ou non), le jeu des contradictions ne manque pas d'apparaître (Guigou, 1972, p 102). Cet aspect du problème est fondamental dans la plupart des pays en voie de développement qui rencontrent d'énormes difficultés à satisfaire certains besoins primaires de ses apprenants tels que l'hébergement, le transport, la restauration etc. Selon une étude réalisée en 2018 à l'Université Félix Houphouët-Boigny, la situation des œuvres universitaires se présente comme suit : « *seulement 16% sont officiellement logés (...)* Le service offert par la SOTRA est jugé totalement inefficace et chaotique : les bus ne sont pas réguliers, sont surchargés à outrance, et ne répondent plus à la demande depuis les

années 2000 (...) Au restaurant universitaire, sur 100 étudiants prétendants, 12 en ont accés. Ainsi, plus nombreux sont les étudiants qui devront suivre les cours de l'après-midi le ventre creux parce que ne pouvant dépenser plus de 200f par jour pour se nourrir. » (Soro, 2018, p 8461). L'importance de ces difficultés que vivent ces étudiants se présentent en terme de défis. En Côte d'Ivoire, de tels défis à relever se présentent avec une certaine acuité surtout pour les étudiants des nouvelles universités (comme l'Université Péléforo GON COULIBALY) qui ne possèdent généralement pas encore d'œuvres universitaires en matière de logement, de restauration, de moyen de transport.... Dans un tel contexte, où les conditions de vie et de travail ne sont pas réunies, un faible rendement des apprenants s'en suit et nombreux sont les cas d'abandon enregistrés. L'analyse d'une telle situation amène à se poser la question de savoir : quelles sont les perspectives ou stratégies de réussite utilisées par les étudiants brillants qui réussissent régulièrement leur année universitaire ? Si l'objectif principal de l'étudiant est de réussir son cursus universitaire, il lui faut nécessairement adopter les mesures de stratégie(s) motivationnelle(s) d'une certaine organisation personnelle. C'est pourquoi, cette étude cherche à savoir davantage sur le lien pouvant exister entre le rendement de l'étudiant et la notion d'organisation personnelle. Simplement, on définit l'organisation personnelle¹ comme l'ensemble des moyens, méthodes et outils mis en œuvre pour optimiser sa performance, son efficacité et donc sa productivité dans le cadre d'une tâche, d'un projet ou d'un objectif à accomplir. En d'autres termes, c'est l'ensemble des moyens permettant à l'acteur de gagner du temps tout en gardant un résultat supérieur à la moyenne qui le différencie des autres acteurs. Ce qui permet de différencier un acteur performant d'un autre non performant et fait référence à la théorie de l'individualité. Laquelle théorie de l'individualité, chez Durkheim, est une théorie de la différenciation des individus. Il indique le fait que les corps étant séparés, il y a une distinction qui s'opère entre les individus : « *Si toutes les consciences engagées dans ces corps ont vu sur le même monde (..), elles ne le voient pas toutes sous le même angle ; chacune l'exprime à sa façon* » (Durkheim, 1985, p 387). Aussi, l'individu comme point de vue particulier de la réalité, se retrouve-t-il chez Mannheim pour qui, il est possible d'une part d'expliquer les croyances et les comportements des individus, aux différentes époques historiques, en fonction de leurs situations sociales. D'autre part, il souligne l'existence d'un autre principe de variation des attitudes : la variation des circonstances elles-mêmes, ou des situations historiques. Autrement dit, « *les individus représentent des points de vue particuliers sur une réalité qui est elle-même en constant changement* » (Demeulenaere, 1997, p 109). Ce qui interpelle implicitement la responsabilité individuelle et interroge sur la qualité du comportement de chaque étudiant dans son cursus universitaire, surtout que la qualité d'un système éducatif dépend de la qualité des résultats de l'ensemble de ses apprenants. Pour améliorer la qualité du système universitaire, les étudiants ont pleinement leur rôle à jouer : il leur faut maîtriser les bonnes pratiques qui leur permettront de gagner du temps tout en gagnant en qualité dans leurs tâches. Ce qui ne peut se réaliser sans un minimum de curiosité surtout qu'en matière de recherche, la faculté la plus précieuse est la curiosité. Pour trouver, il faut chercher et pour chercher, il faut être doué d'un esprit de curiosité suffisant. « *La curiosité est une tendance profonde qui pousse à l'action: elle se manifeste par un désir, un appétit de connaître; de savoir ; d'agir ; par un besoin de comprendre ce qui est extérieur à soi, d'en prendre possession* » (Dottrens R et al, 1966, p 40). La curiosité est, du reste, un excellent moyen d'enseignement qui tire sa source dans la recherche de l'intérêt. Ce qui dénote de l'importance de la définition d'un projet précis, surtout que ne pas savoir ce que l'on cherche offre peu de chances de l'obtenir. Ainsi, on a nécessairement recours à l'idée d'une certaine démarche ou organisation. En général, la finalité attendue permet de passer d'une situation actuelle insatisfaisante à une situation satisfaisante. Le but recherché est propre à chacun, tout comme les moyens pour y parvenir. Loin d'être une méthode « coercitive » (ni carcan, ni camisole de force...), elle ne peut se jouer contre nature, car l'efficacité n'est possible qu'au prix d'une réelle détermination. Dans cette dynamique de l'action, chacun choisit les caractéristiques de son « véhicule » en fonction de son point d'arrivée et de l'espace à parcourir. (Ollivier, 1990, p 16). On pourrait alors comprendre pourquoi STUFFLEBEAM s'interroge sur la manière dont les décisions sont prises par les acteurs. Son approche à

¹ <https://www.bing.com/search?q=organisation+personnelle+et+gestion+du+temps&form=ANNT1&ref>

cet égard présente en fait les caractéristiques essentielles du modèle de prise de décision qualifié de « rationnel » en sociologie des organisations. Selon ce modèle, le processus de décision est un processus en trois étapes. Les acteurs déterminent tout d'abord les critères (ou le référentiel) de décision. Il examine ensuite l'éventail des options possibles. Ils sélectionnent alors la ou les options qui apparaissent les plus adéquates au regard des critères. Ainsi, dans l'évaluation de contexte, les actions ont d'abord défini les objectifs de l'action d'éducation et de formation. Dans l'évaluation des intrants, ils passent alors en revue les différentes stratégies possibles et choisissent finalement celles qui apparaissent les plus adéquates au regard de ces objectifs (Roegiers, 2007, pp 57-58). La mise en œuvre de ces stratégies (ou démarche stratégique) débouche sur la notion de planification. En effet, la planification est l'art de faire évoluer harmonieusement votre emploi du temps sur le théâtre des opérations. Loin des pratiques tâtonnantes et des décisions à l'emporte-pièce, loin des pratiques liées à la brûlante nécessité, sous le joug de la dépendance... La planification s'appuie sur une vision d'ensemble de la charge de travail, elle propose à votre organisation un système d'ordonnancement rigoureux mais flexible. (Ollivier, 1990, p 167). Dans son sens le plus large, la planification consiste à analyser puis prévoir, pour un horizon de temps donné, l'ensemble des orientations et actions à prendre en compte, pour réaliser dans de bonnes conditions, la mission à effectuer (Meier, 2008, p 165). C'est à partir de l'exercice de la planification des activités que l'on découvre l'efficacité personnelle de chaque acteur. L'efficacité personnelle, c'est, en fait, le rapport entre le résultat obtenu et le temps investi (...) une telle quête de l'efficacité personnelle peut recouvrir de multiples facettes, mais elles sont toutes intimement liées aux motivations profondes (Ollivier, 1990, p 15). Pour les théoriciens des besoins, la motivation est toujours liée à la satisfaction des besoins ; elle déclenche un comportement dirigé vers un but (Aubert & al, 2006, p 174). Lequel but à atteindre (dans le cadre d'objectifs précis) met en jeu les ressources et les contraintes. En réalité, *« C'est seulement par rapport aux objectifs qu'on peut définir clairement ce qui est ressource et ce qui est contrainte. Une ressource qui n'a rien à voir avec la réalisation d'un objectif cesse d'être une ressource et devient même parfois une contrainte. (...) En revanche, une ressource ou une contrainte, quand elle s'intègre à la stratégie de réalisation d'un objectif, devient un « moyen »* (UNESCO, 1976, p 53). Dès lors, pour transformer les différentes contraintes de la vie universitaire en moyens, il faut bien les intégrer à une stratégie de réussite. C'est dans cette optique que la présente étude cherche à montrer le lien existant entre le rendement des étudiants et leur conception de la notion d'organisation personnelle qui regorge un certain nombre de stratégies motivationnelles. En clair, comment les stratégies motivationnelles de l'organisation personnelle transforment-elles les contraintes en moyens pour que l'étudiant de Korhogo réussisse son année universitaire ? Avant de répondre à une telle interrogation, voici la démarche méthodologique que nous avons suivie.

1. Démarche méthodologique

1.1. Champ géographique

Comme site d'étude, nous avons choisi l'Université Péléforo GON COULIBALY de Korhogo, anciennement Unité de Recherches et d'Enseignement Supérieur (URES). Créée en 1995, l'URES de Korhogo était rattachée à l'actuelle Université Alassane Ouattara de Bouaké. Avec la rénovation des universités publiques ivoiriennes, cette Unité devient l'Université Péléforo GON COULIBALY en 2012. Ainsi, cette nouvelle université située dans la région du Poro, au nord de la Côte d'Ivoire, contribue véritablement au désengorgement de la première université : l'Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan. Le choix de ce site a été motivé par le fait que l'Université de Korhogo est encore jeune et ne dispose pas suffisamment de structures d'accueil et d'encadrement pour ses étudiants. Ainsi, compte tenu des réalités de vie difficile des étudiants de cette université récente, l'on veut montrer comment les stratégies motivationnelles de l'organisation personnelle déterminent la réussite universitaire.

1.2. Champ sociologique

La collecte des données s'est déroulée, du 02 au 23 août 2021, principalement avec les étudiants des 4 départements qui constituent l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) des sciences sociales de l'Université Péléforo GON COULIBALY de Korhogo. Il s'agit du département de Sociologie, de Géographie, de Droit et des Sciences Economiques. Le champ sociologique concerne bien entendu l'ensemble de cette population concernée par notre étude. L'enquête a intéressé principalement les étudiants des niveaux Licence I, II et III susceptibles de nous donner des renseignements sur leurs comportements et rendements scolaires au regard des réalités qu'ils vivent durant les premières années universitaires. Pour y parvenir, nous avons fait usage d'un certain nombre de techniques de recherche.

1.3. Les techniques de recherche

1.3.1. L'observation directe

Cette phase d'observation se veut, avant tout, la première méthode d'approche des faits sociaux basée sur les constats (visuels) du chercheur lui-même. En réalité, l'observation directe permet de décrire une séquence de comportements de façon narrative. Pour Berthiaume (2004), elle repose sur le fait de rapporter exactement le comportement observé, avec le moins d'interprétations possibles. Cette phase est indispensable parce qu'elle constitue le fondement de toute sorte de recherche scientifique. Surtout que, toute question de départ se construit scientifiquement à partir des constats (statistiques et faits observables) qui orientent l'enquête proprement dite.

1.3.2. L'enquête

L'enquête proprement dite est relative à la phase concrète de l'étude. Elle a consisté à aller sur le terrain pour recueillir des données qualitatives à travers les outils de recherche que sont la grille d'observation et le guide d'entretien. Ainsi pendant trois semaines nous avons été au contact des populations cibles. À cette étape, nous avons pu recueillir des données auprès des étudiants des différents départements de l'UFR retenue. Une telle opération a lieu généralement pendant les heures de pause des cours et souvent à la sortie des examens de fin d'année. Tout comme les étudiants, nous avons eu des entretiens avec des représentants à la commission des examens des départements concernés de l'UFR.

1.3.3. L'échantillon typique ou par choix raisonné

En ce qui concerne la technique de sélection, pour mieux orienter notre étude, nous avons opté pour l'échantillon typique ou par choix raisonné. Cette technique selon N'DA (2006), est *« une technique utilisée pour le choix des sujets présentant des caractéristiques typiques, comme dans l'étude des cas extrêmes ou déviants, ou des cas typiques etc. On parle de choix raisonné car la technique repose sur le jugement du chercheur. Surtout que, le choix raisonné amène à sélectionner des individus « moyens » que l'on déclare représentatifs d'un groupe »*. Mais, pour quelles raisons avons-nous jugé pertinente cette technique, dans le cadre de notre étude ? Il faut savoir que le choix de cette technique s'explique par le fait que, nous ne disposons pas de liste exhaustive des étudiants en situation de difficultés de vie dans cette Université de Korhogo. Par contre, nous avons une idée de leurs traits caractéristiques.

1.3.3.1. La taille de L'échantillon

La taille de l'échantillon nous permet de présenter le nombre d'individus sur lesquels sera portée l'étude. À cet effet, la taille de notre échantillon s'élève à 68 personnes au total réparties comme suit : 60 étudiants dont 20 par niveau et 8 membres de la commission des examens de l'UFR des Sciences Sociales. Surtout que le nombre de sujets nécessaires à l'enquête dépend de l'hétérogénéité des réactions dans la population face au problème posé. C'est pourquoi Comoé (1985) disait en ces termes que *« la représentativité d'un échantillon en sciences sociales est bien moins une question de quantité qu'une question de qualité. 150 individus qui n'ont qu'une connaissance incomplète, superficielle, en partie erronée, constituent un*

échantillon beaucoup moins représentatif d'une population de 1 000 personnes que 10 individus capables de fournir des renseignements exacts, et à peu près exhaustifs sur cette population ». Aussi l'analyse dialectique sera-t-elle mise à contribution dans un cadre systémique et l'individualité utilisée comme théorie.

2. Résultats

2.1. Les avis d'étudiants au regard de la notion d'organisation personnelle

A la question de savoir si les étudiants intègrent la notion d'organisation personnelle dans la réalisation de leurs études universitaires, les données de terrain nous conduisent au constat suivant :

Les étudiants de Licence I, qui sont en début de cursus universitaire, ont des avis mitigés. Pour le premier groupe, la réussite universitaire nécessite une certaine organisation personnelle. Quant au second groupe d'étudiants, ils font fi de la notion d'organisation et pensent que la réussite universitaire n'est pas forcément liée à cette notion.

Avec une première expérience de vie universitaire, la majorité des étudiants enquêtés de Licence II accorde de l'intérêt au concept d'organisation personnelle, contre une minorité qui semble ne pas découvrir les réalités de cette donne.

Et en ce qui concerne les étudiants de Licence III, ayant une connaissance un peu plus approfondie de la vie universitaire, ils sont presque tous unanimes sur le fait qu'une garantie de réussite universitaire ne peut se faire en dehors d'une matrice organisationnelle.

Comparativement aux apprenants de Licence I dont la moitié est organisée, les étudiants de Licence II sont majoritairement organisés, quand ceux de Licence III évoluent pratiquement tous en tenant compte d'une certaine organisation personnelle. Une telle situation fait référence à une sorte d'évolution progressive. L'intégration de la norme organisationnelle dans les habitudes des apprenants se ferait alors suivant une gradation ascendante. Ce qui témoigne bien d'une certaine prise de conscience des apprenants. Il semble que plus les apprenants avancent dans leur cursus universitaire, plus ils se rendent compte de l'importance de l'organisation personnelle. Implicitement, la notion d'organisation s'imposerait aux apprenants dans le processus d'apprentissage.

Dans nos investigations, avoir une organisation personnelle est très utile pour diverses raisons qui se distinguent les unes des autres selon l'usage des stratégies. Ceci s'observe à travers les différentes réponses à la question englobante : Est-ce utile, voire nécessaire d'avoir une organisation personnelle pour réussir ses études universitaires ? Selon Konaté Adama, étudiant en Licence I, *« l'organisation personnelle nécessite d'abord un emploi de temps personnel, parce que c'est l'emploi de temps personnel qui permet à l'apprenant de planifier son temps tout en se concentrant sur la réalisation des différentes activités déterminées »*. Implicitement, à travers toute forme d'organisation personnelle, ce verbatim dénote de la primauté de l'emploi de temps personnel comme stratégie motivationnelle d'apprentissage. A la même question Soro Kolo Clément (étudiant en Licence II) va un peu plus loin pour dire que : *« l'organisation personnelle recommande un emploi de temps personnel qui intègre les jeux et loisirs. Ceci, pour relier les différents apprentissages aux jeux et loisirs qui conditionne d'une part la qualité de l'état de santé physique et mentale de l'apprenant et d'autre part assure la maîtrise d'un certain équilibre du temps imparti pour chacune des activités ou tâches à accomplir »*. Cet entretien permet ainsi d'établir l'existence d'une corrélation positive entre la pratique d'une activité de jeux ou de loisirs et la perception de la santé. Plus l'étudiant pratique ce genre d'activité, plus il perçoit un très bon état de santé. En effet, la pratique régulière d'activités physiques, sportives et/ou de loisirs entraîne la bonne forme physique qui influe positivement sur la santé mentale de l'étudiant. Dans la même veine d'idées, Ouattara Aïcha (étudiante en Licence III) répond par l'affirmatif : *« Oui, l'organisation personnelle est indispensable à la réussite universitaire. Mais elle nécessite un emploi de temps personnel qui tient compte véritablement*

des échanges entre universitaires sans oublier les activités physiques et sportives. Les activités physiques et sportives permettent de se maintenir en bonne santé. L'emploi de temps personnel qui constitue, en réalité, l'outil le plus simple d'une gestion efficace de ses priorités, permet d'accomplir ses devoirs dans le temps. Et les échanges entre étudiants et/ou avec les enseignants permettent d'améliorer la qualité des devoirs à rendre. Je pense bien que se sont ces stratégies qui me permettent de réussir mes examens à la 1^{ère} session ». Au-delà de penser, cet entretien amène à croire à cette réalité de réussite (à la 1^{ère} session) du moment où les stratégies organisationnelles mises en place par l'étudiante, conditionnent un cadre de succès. Ce qui laisse entrevoir une sorte de combinaison de stratégies positives dans la mesure où elles conduisent à la réussite sans aucune ambiguïté. Dès lors, pour emprunter la voie qui mène au succès, il faut savoir quelles stratégies d'organisation personnelle utilisées car : *« si vous ne savez pas où vous allez, n'importe quel chemin peut vous y conduire... Les priorités définies dans la mission globale façonnent le profit qu'il s'agit d'adopter sur une période de 6 à 12 mois. Elles dressent la trajectoire à suivre, la hiérarchie des activités qu'il s'agit de respecter quels que soient les aléas du quotidien »* (Ollivier, 1990, p 125). À travers de tels propos, on se rend bien compte que toute stratégie d'organisation personnelle pose un certain nombre de contraintes qui constituent, sans nul doute, une autre conception de la notion d'organisation personnelle. Laquelle notion d'organisation serait d'aucune utilité pour réussir ses études universitaires.

En effet, ce qui oppose cette seconde catégorie d'étudiants à la première, se situe à différents niveaux. Les réponses d'étudiants, lors des entretiens sur leur conception de la notion d'organisation personnelle, nous permettent d'en savoir davantage. Pour certains étudiants comme Koné Korotoum (étudiante en Licence I), *« le temps ne nous appartient pas, étant donné que chaque jour à ses réalités. L'organisation personnelle ne sert à rien. Moi, j'agis au jour le jour surtout qu'à l'université, il n'existe pas de programme fixe de cours comme au secondaire. Mais, j'avoue être souvent surpris par l'accumulation des cours qui deviennent du coup difficile à être assimilés. J'attends même les résultats de la 2^{ème} session parce que n'ayant pas pu valider toutes les matières à la 1^{ère} session ».* Avec ce verbatim, certaines choses méritent une certaine clarification. Dire que le temps ne nous appartient pas est une réalité ; mais l'usage du temps constitue une autre forme de réalité à telle enseigne que celui qui en fait un bon usage arrive à le dompter pour en faire une propriété. « Agir au jour le jour » est bien une forme de stratégie d'organisation personnelle, mais qu'on pourrait juger négative parce que ne conduisant pas véritablement au succès. Dès lors, on pourrait comprendre aisément pourquoi les étudiants qui adoptent une telle stratégie sont souvent submergés par les cours et vont en 2^{ème} session. C'est ainsi que certains étudiants reprennent leur année universitaire ou vont en année supérieure avec crédit, comme Fadegnon Marie Audrey (étudiante en Licence II) pour qui ; *« il n'est pas vraiment important de suivre un emploi de temps personnel parce que celui-ci peut être modifié à tout moment selon les circonstances de la vie. Pour réussir son année universitaire, chacun prend ses responsabilités par rapport à ses stratégies. Honnêtement, j'étudie et avance comme je peux. Je suis en deuxième année avec crédit parce que je refuse de faire comme certains de nos camarades, qui utilisent des stratégies pas du tout commodes comme la tricherie et le harcèlement pour réussir leur année universitaire ».* Ce verbatim laisse apparaître une certaine neutralité de l'étudiante. Bien qu'elle ignore les stratégies positives d'organisation comme l'emploi de temps personnel, elle rejette également les stratégies jugées négatives comme la tricherie et harcèlement qui conduisent à de lourdes conséquences. Du coup, elle se crée une sorte de « vide organisationnel » qui ne conduit pas naturellement au succès. Aussi, convient-il d'encourager les apprenants à se familiariser avec cette stratégie qu'est l'emploi de temps personnel qui, en réalité, permet de suivre une trajectoire (ou ligne directrice) qu'on établit soi-même en tenant compte de ses propres réalités. Ce qui sous-entend une certaine flexibilité (ou adaptation) selon les circonstances de la vie. Ces circonstances sont souvent déplorables suivant l'entretien avec Siallou Koffi Samuel (étudiant en Licence III) qui expose des problèmes familiaux : *« Nous qui sommes issus de famille pauvre et de surcroits avons perdu un parent, rencontrons de sérieux problèmes économiques. En vérité, les difficultés financières nous conduisent à faire des activités parallèles qui ne permettent pas d'avoir une organisation personnelle »*

type. *À cause de ces activités, je n'arrive pas à suivre tous les cours magistraux. On se cherche comme on le dit. Toutefois que je suis absent à un cours, je photocopie les leçons ou je procède par téléchargement. Mais, je trouve que cela ne suffit pas, parce que les échanges ont leur sens surtout à l'université. Dieu merci que j'arrive à valider toujours en 2^{ème} session* ». Ce verbatim laisse découvrir une insuffisance ou mauvaise combinaison de stratégies positives d'organisation personnelle ; dans la mesure où les stratégies de mise à niveau des cours restent insuffisantes pour réussir brillamment ses années universitaires. Il y a donc lieu d'interpeller les apprenants sur le choix et la combinaison des stratégies d'organisation personnelle. En réalité, dans un contexte économique déjà difficile, si les étudiants ne sont pas conscients en mettant un minimum de volonté et de stratégies organisationnelles dans ce qu'ils font, c'est difficilement qu'ils puissent réussir leurs formations universitaires. Dans nos pays en voie de développement, où généralement toutes les conditions d'études universitaires ne sont pas réunies, faute de se fixer des objectifs pertinents à court, moyen et long terme, l'étudiant perd la capacité essentielle d'une gestion intelligente de son temps. Toutefois, cette étude révèle qu'en début de cursus universitaire, les étudiants entrant nouvellement ont une connaissance passable de la notion d'organisation. Laquelle connaissance s'améliorait avec le niveau d'étude universitaire. L'intégration de cette norme organisationnelle qui serait donc progressive rend bien compte de ses avantages au regard du rendement des étudiants.

2.2. Le rendement des étudiants au regard de la notion d'organisation personnelle

Pour rendre compte réellement du lien existant entre la notion d'organisation et le rendement des étudiants, nous avons eu un entretien avec certains membres de la commission des examens de l'UFR des Sciences Sociales. Cette phase nous a surtout permis de vérifier les informations recueillies auprès des étudiants.

Dans nos investigations, effectivement, les étudiants favorables à la conception de l'organisation personnelle ne reprennent pas de niveau d'étude universitaire et sont généralement admis à la première session des examens. Ce qui témoigne bien de l'impact positif d'un système de planification du temps (par une bonne combinaison de stratégie positives) sur le rendement des étudiants. En effet, il faut savoir que l'outil (comme stratégie) d'organisation personnelle le plus efficace et le plus simple à mettre en œuvre reste l'emploi du temps personnel. C'est pourquoi, un personnel administratif a affirmé sans ambages que *« l'adoption d'un emploi de temps personnel est jugée nécessaire voire indispensable pour sa propre vie et particulièrement pour l'assurance d'une réussite universitaire parfaite »*. En vérité, une bonne organisation personnelle passe d'abord par la mise en place d'un emploi de temps personnel. Se faire un emploi du temps personnel, c'est s'offrir de nombreux avantages dans tout ce que l'on fait, surtout qu'il permet de rassurer notre cerveau en créant en nous une sorte de routine qui devient de plus en plus efficiente au fil de son application. Sa combinaison avec d'autres stratégies positives permet de garantir la réussite à tout apprenant. Dès lors, il devient plus aisé de comprendre, à l'opposé, les rendements des étudiants qui fonctionnent sans aucune organisation ou du moins n'adoptent pas les bonnes stratégies d'organisation. Dans cette autre catégorie d'étudiants, nous avons effectivement relevé plusieurs cas de redoublements et très peu d'admis à la première session des examens. La négligence d'un bon système de planification du temps personnel serait donc la cause d'une telle situation ; surtout que l'étudiant le manque de stratégies positives d'apprentissage détermine son faible degré d'engagement personnel dans la réalisation de ses études en temps réglementaire. En vérité, *« le temps n'est pas considéré généralement comme une ressource rare, de ce fait il n'apparaît pas comme coûteux et l'on oublie de le compter parmi les ressources consommées par le système éducatif. La signification économique de l'allongement des études dans la plupart des pays du monde rend cependant le monde contemporain plus sensible à cette donnée. Le temps est une ressource essentielle de tout processus d'apprentissage mais, selon les cas, la réduction de sa consommation sera considérée ou non comme un avantage »* (UNESCO, 1976, p 105). Dans les normes, l'acte d'apprendre qui nécessite une part de volonté de l'étudiant doit s'accompagner d'une gestion rationnelle du temps, car l'art du temps apparaît étroitement associé à toute chose qu'on le veuille ou pas.

2. Discussion

Au stade de cette étude sur la perception des étudiants de la notion d'organisation, les investigations ont permis de découvrir l'impact réel de la mise en œuvre de stratégies (positives ou négatives) d'organisation sur le rendement de ces étudiants. Les étudiants dits bien organisés qui adaptent de bonnes stratégies d'organisation personnelle, réussissent généralement leur année universitaire et sont presque tous admis à la première session. Par conséquent, mieux s'organiser, c'est mieux maîtriser son temps et donc d'en gagner. Mais rassurez-vous que cela n'est possible qu'à l'issue d'une sorte d'exercice ou apprentissage. Effectivement, la mise en place d'un système d'organisation rationnel du temps fait référence à la notion de management. Selon Ollivier, « *le management du temps, c'est la gestion des contraintes, il n'y a pas d'idéal à poursuivre, ni de solutions miracles assurant le succès à tout coup, tout est affaire d'adaptation* » (Ollivier, 1990, p 18). Dès lors, les étudiants dits mal organisés qui connaissent de nombreux cas de redoublement sont interpellés. Ils doivent savoir que dans le cadre du travail et même dans la vie, adopter de bonnes stratégies d'organisation personnelle, est avant tout une démarche qui nécessite une certaine prise de responsabilité que rappelle Jean-François Guédon en ces termes : « *s'investir dans son travail, c'est avant tout une démarche personnelle et non collégiale. Avant d'attendre des autres, c'est de soi-même que doit venir le changement. Si la réussite est une collaboration de potentiels, la passion et l'investissement qui en découlent sont avant tout un atout individuel qui, par la suite, se partage* »². Ce qui interroge sur l'adoption d'une stratégie d'organisation particulière : celle qui concerne les échanges entre universitaires (entre étudiants ou entre étudiants et enseignants). C'est dans le même ordre d'idée qu'intervient Ollivier pour dire que « dans notre style personnel cohabitent deux volontés : (1) une volonté de fermeture : attitudes de repli sur soi dans lesquelles on ressent le besoin de se protéger dans un cadre de référence ; (2) une volonté d'ouverture : attitudes d'engagement vers l'extérieur dans lesquelles on ressent le besoin de se remettre en cause et d'innover(...) Deux tendances contradictoires, antinomiques qui s'affrontent en nous et menacent notre efficacité personnelle(...) Trop privilégier la fermeture entraîne à terme une stagnation de nos compétences et un ralentissement des idées novatrices(...) Trop privilégier l'ouverture favorise la dispersion de notre énergie et l'incapacité à traduire dans l'action nos souhaits et aspirations. L'efficacité personnelle réside dans la capacité à savoir alterner entre les attitudes d'ouverture et de fermeture » (Ollivier, 1990, p 83-84). En clair, la stratégie d'organisation personnelle qui consiste à échanger entre membres doit se faire en tenant compte d'un certain équilibre ; car à la vérité, pour que cette stratégie intègre un bon système d'organisation personnelle, il faut veiller en toute responsabilité à l'état d'ouverture et de fermeture qui détermine la réussite et la personnalité même de l'individu en question. C'est justement dans ce sens qu'intervient encore Illich pour dire que : « *chacun d'entre nous demeure responsable de ce qui a été fait de lui, même s'il ne peut rien d'autre que d'accepter cette responsabilité et de servir d'avertissement à autrui* » (Illich, 1971, p 50).

Conclusion

Au total, cette étude se veut une contribution au développement du capital humain. Elle cherchait à montrer le lien étroit existant entre la notion d'organisation personnelle et les rendements d'étudiants. L'analyse des données montre bien que les rendements d'étudiants sont tributaires de l'usage des stratégies d'organisation personnelle. Il ressort que l'adoption d'une bonne combinaison de stratégies positives conduit au succès, quand une insuffisance de ces stratégies ou l'usage de stratégies négatives mène inexorablement à l'échec. Dès lors, la bonne combinaison de stratégies positives d'organisation personnelle constitue le vecteur directeur du modèle d'étudiant brillant qui atteint toujours ses objectifs. Ainsi, à partir de la définition d'objectifs précis, la jeunesse estudiantine ivoirienne doit être à la hauteur des défis et de l'espérance que la société ivoirienne attend d'elle. *L'étudiant nouveau* qui doit être un modèle pour *l'ivoirien nouveau* doit savoir qu'il n'y a pas d'avenir par procuration. En clair, on ne construit pas l'avenir à la place de quelqu'un.

² <https://www.journaldunet.com/management/vie-personnelle/1143276-gestion-du-temps-et-organisation-personnelle>

C'est pourquoi, les étudiants ivoiriens doivent occuper leur temps de façon rationnelle et comprendre qu'ils sont en grande partie les maîtres de leur destin. On peut même dire que chacun est le maître de son destin. La volonté, c'est l'anti-destin mieux, c'est le destin dompté. Étant bien organisé, on oriente le destin, on le dompte et on s'en sert comme d'un cheval pour arriver là, où on désire.

Références bibliographiques

- Aubert Nicole, Gruère Jean-Pierre, Jabes Jak, Laroche Hervé, Michel Sandra, 2006, *Management : aspects humains et organisationnels*, PUF, Paris, p654.
- Balandier. G.1971, *Sens et Puissance* (Les dynamiques sociales). Paris, PUF.
- Claude B-V. 2018, *Le travail personnel de l'élève : dans la classe, hors la classe*. Ministère de l'Éducation Nationale (France). CANOPÉ, le Réseau de Création et d'Accompagnement Pédagogiques.
- Demeulenaere. P. 1997, *Histoire de la théorie sociologique*, Paris, HACHETTE.
- Dottrens R., Mialaret G, Rast E, Ray M. 1966, *Éduquer et Instruire*, Paris, Natha / UNESCO.
- Durkheim E. 1990, *Les Règles de la Méthode Sociologique*, Paris, PUF.
- Durkheim E. 1985, *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF.
- Guigou J. 1972, *Critique des systèmes de formation. Analyse institutionnelle de diverses pratiques d'éducation des adultes*. Éditions anthropos, Paris.
- Meier O. 2008, *Management interculturel : stratégie- organisation- performance*. Dunod, Paris, p305.
- N'Da P. 2002, *Méthodologie de la recherche. De la problématique à la discussion des résultats (comment réaliser un mémoire, une thèse en sciences sociales et en éducation)*, Abidjan, EDUCI.
- Ollivier D. 1990, *La bataille de l'efficacité personnelle*. Les Edition d'Organisation, Paris. P247.
- Piaget J. 1970, *Psychologie et Épistémologie*, Paris, UNESCO.
- Pinchart S. 2014, *Débat et argumentation : questions philosophiques et questions de société*. Le Journal de l'ALPHA, publié avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Fonds Social Européen.
- Roegiers X. 2007, *Analyser une action d'éducation ou de formation*. Edition de Boeck Université. Rue des Minimes 39. B-1000 Bruxelles.
- Rogers, E. M. 2003, *Diffusion of Innovations* (5 Ed.) : New York : Free Press.
- Soro NA. 2018, *La problématique de l'accès des étudiants aux œuvres universitaires à l'Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)*. Dans la revue « Journal Africain de Communication Scientifique et Technologique ».
- UNESCO, 1976, *L'Éducateur et l'Approche Systémique. Manuel pour améliorer la pratique de l'éducation dans les pays en voie de développement*. Paris, France.
- UNIVERSITES IVOIRIENNES, 2013, les problèmes de fond oubliés - article de Excel Africa[archive] publié le 1^{er} février 2013.