

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

-----  
AUTORITE NATIONALE D'ASSURANCE QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA  
RECHERCHE ET DE L'INNOVATION  
(ANAQ-SUP)



**Rapport d'évaluation externe de la Licence en Gestion des  
Ressources humaines de l'Ecole Supérieure Polytechnique  
de Dakar (ESP) de l'Université Cheikh Anta Diop de  
Dakar (UCAD)**

**Equipe d'évaluateurs :**

- Dr Souleymane MBAYE, Président
- Dr Lassana TIOTE, Membre
- Mr El Hadji Alioune DIOP, Membre

**Signature :**

**Pour l'Equipe, le Président**

**Avril 2019**

## TABLE DES MATIERES

Introduction .....	4
1. Présentation du programme évalué .....	5
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation .....	6
3. Description de la visite sur site.....	7
4. Appréciation du programme au regard des standards de l'ANAQ-Sup .....	9
5. Points forts du programme .....	17
6. Points faibles du programme .....	17
7. Appréciations générales.....	17
8. Recommandations à l'établissement .....	18
9. Proposition de décision .....	18

## **LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS**

ANAQ-Sup : Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur

ASPRH : Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines

BSQE : Bureau du Suivi et Qualité des enseignements

CIAQ : Cellule Interne d'Assurance Qualité

CM : Cours Magistraux

DIC : Diplôme d'Ingénieur de Conception

DIT : Diplôme d'Ingénieur Technologue

DUT : Diplôme Universitaire de Technologie

EC : Elément Constitutif

ESP : Ecole Supérieure Polytechnique

GEPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GRH : Gestion des Ressources Humaines

LMD : Licence-Master-Doctorat

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

PATS : Personnel Administratif, Technique et de Service

PER : Personnel d'Enseignement et de Recherche

PV : Procès-Verbal

TD : Travaux Dirigés

TPE : Travail Personnel de l'Etudiant

UCAD : Université Cheikh Anta Diop de Dakar

UE : Unité d'Enseignement

## **Introduction**

Le département de Gestion de l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, sis à Dakar-Fann, a présenté à l'ANAQ-Sup un rapport d'auto-évaluation du programme de **Licence en Gestion des Ressources humaines** enseigné depuis l'année universitaire 1998 puis adapté au LMD en 2015 en vue d'obtenir une accréditation auprès de l'Autorité nationale d'assurance qualité de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (ANAQ-Sup).

L'ANAQ-Sup a désigné une équipe d'experts évaluateurs externes composée du Dr Souleymane MBAYE (Président), du Dr Lassana TIOTE et du consultant professionnel Monsieur El Hadji Alioune DIOP, pour procéder à l'évaluation de ladite formation.

Ce présent rapport est établi par l'équipe d'évaluateurs externes conformément au format de présentation recommandé par l'ANAQ-Sup.

## **1. Présentation du programme évalué**

L'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) de l'Université Cheikh Anta Diop (UCAD) de Dakar est un Etablissement Public à vocation régionale, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Ses locaux sont implantés à Dakar.

Les missions de l'ESP sont les suivantes :

- Former tant sur le plan théorique que pratique des Techniciens supérieurs (DUT), Licenciés Professionnels (Licence Pro.), Ingénieurs d'exécution (DIT), Ingénieurs de conception (DIC), Masters, Docteurs.
- Dispenser un Enseignement Supérieur en vue de préparer directement aux fonctions d'encadrement dans la production et les services.
- Organiser des activités de recherche visant au perfectionnement permanent, à l'adaptation et à la participation à l'évolution scientifique et technologique.
- Procéder à des expertises à l'intention des entreprises publiques et privées.

La recherche à l'ESP s'appuie sur onze (11) Laboratoires de Recherches.

Ces activités pédagogiques et de recherche se font au sein de ses six (06) départements pédagogiques dont celui de Gestion qui abrite le Diplôme de Licence en Gestion des ressources humaines.

Outre cette formation, les diplômes suivants sont préparés au sein dudit département :

- le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) avec deux options : Techniques de commercialisation (TC) et Finance-Comptabilité (FC).
- le Diplôme d'Etudes Supérieure en Commerce, Administration et Finance (DESCAF)
- le Diplôme Elémentaire Comptable (DEC) et le Diplôme Supérieur comptable (DSC) (diplôme d'Etat).
- le Diplôme Supérieur Technique (DST) préparant aux épreuves du DGC.
- le Diplôme Supérieur d'études comptables et de gestion (DSECG) qui confère à son titulaire le grade de Licence.
- Le Diplôme de Licence en Gestion Touristique et Hôtelière
- Le Diplôme de Licence en Banque – Assurance – Finance
- Le Diplôme de Licence en Marketing et Actions commerciales
- Le Diplôme de Licence en Marketing et Affaires internationales
- Le Diplôme de Licence en Sciences et Techniques Comptables et Financières
- Le Diplôme de Master en Gestion des Ressources Humaines
- Le Diplôme de Master en Management des entreprises et projets touristiques

- Le Diplôme de Master en Comptabilité – Contrôle – Audit
- Le Diplôme de Master en Fiscalité et gestion des entreprises
- Le Diplôme de Master Gestion des Institutions financières
- Le Diplôme de Master en Marketing et gestion commerciale
- Le Diplôme de Master en Management des Affaires internationales (organisé en co-diplomation avec l'université de Lille)
- Le Diplôme de Master en e-business (organisé en collaboration avec l'Université de Lille)

La licence en Gestion des Ressources humaines a les caractéristiques suivantes :

- **Intitulé du diplôme** : Licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH)
- **Domaine de formation** : Sciences Economiques et de Gestion
- **Mention** : Sciences de Gestion
- **Spécialité** : Gestion des Ressources Humaines
- **Cycle** : Licence
- **Nombre de crédits du programme** : 180 crédits
- **Volume horaire** : 3600 heures

## 2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

L'équipe d'experts a reçu un rapport d'auto-évaluation de 55 pages, y compris les annexes. Ce document s'efforce de répondre dans les détails aux questions soulevées dans le référentiel de programme de l'ANAQ-sup. Après chaque champ, une analyse critique est faite permettant de lister les forces et les faiblesses du programme.

Néanmoins, l'équipe constate que le rapport est en contradiction avec quelques éléments cités. Les changements intervenus à la suite du dépôt du rapport n'ont pas fait l'objet d'information de la part des responsables à l'endroit des experts. Cela rend difficile la lecture du rapport par endroit. En outre le texte fait référence à des éléments de preuve dont certains sont tout simplement inexistantes.

Il sied d'ajouter que dans la rédaction du rapport, certaines statistiques fournies sont restées par endroit imprécises.

Enfin l'équipe d'experts a constaté que plusieurs comptes rendus ou PV de jury et de réunion ne comportaient pas les signatures des personnes présentes. Lorsque c'est le cas, on n'arrive pas toujours à identifier les signataires.

### 3. Description de la visite sur site

#### 3.1 Organisation et déroulement de la visite

Le lundi 8 avril 2019, l'équipe d'évaluateurs a été reçue à 08h00mn par les responsables du département de Gestion. La séance de travail a débuté à 08 h48mn dans la grande salle de réunion de l'ESP. Après les mots de bienvenue prononcés par les responsables du département, il a été procédé à un tour de table pour les présentations.

Le président du groupe d'experts a par la suite rappelé les objectifs de la visite et a proposé l'agenda suivant qui a été validé par toutes les parties :

- présentation de l'établissement, du département de Gestion et du programme de Licence en Gestion des Ressources humaines ;
- échanges avec l'équipe en charge de la mise en œuvre du programme ;
- entretiens et discussions avec les enseignants du programme n'ayant pas de responsabilité dans sa mise en œuvre, puis avec les étudiants et enfin avec les membres du personnel administratif, technique et de service (PATS) appuyant le programme ;
- visite des locaux ;
- restitution verbale en fin de journée.

Le tableau ci-après détaille l'exécution de l'agenda de la journée

<b>JOURNEE DE LA VISITE</b>		
<b>Heures</b>	<b>Activités</b>	<b>Participants</b>
De 08h00 à 09 h20	<ul style="list-style-type: none"><li>- Arrivée et installation</li><li>- Lancement des activités</li><li>- Présentation des acteurs</li><li>- Rappel des objectifs de la visite</li><li>- Validation de l'agenda de travail</li><li>- Présentation sommaire de l'établissement : missions de formation et gouvernance</li></ul>	Chef de département de Gestion, Président du comité de pilotage de l'auto-évaluation, Personnel Administratif, Technique et de Service (PATS) du département, représentants de la CIAQ - UCAD
09h 20- 11h 20	Présentation du programme et discussions (échanges, demande de documents complémentaires)	Chef de département de Gestion, Président du comité de pilotage de l'auto-évaluation, PATS du département, représentants de la CIAQ - UCAD

11h 20 –12h 50	Entretien et discussions avec cinq (5) enseignants du programme sur le contenu des programmes, la méthodologie d'enseignement, les crédits horaires, l'évaluation des étudiants, les TD, leur qualité dans l'établissement (permanent ou vacataire, professionnel ou académique)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 01 spécialiste en comptabilité et logiciels métiers</li> <li>➤ 01 spécialiste en management de la qualité</li> <li>➤ 01 Juriste</li> <li>➤ 01 Sociologue</li> <li>➤ 01 spécialiste en GRH-Organisation/Stratégie</li> </ul>
12h 56 –13h56	Entretien et discussion avec six (6) étudiants sur l'organisation des enseignements, le contenu des cours, les stages professionnels, l'évaluation des enseignements et les conditions d'étude et une ancienne étudiante du programme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 01 étudiant de L1</li> <li>➤ 03 étudiants de L2</li> <li>➤ 02 étudiants de L3</li> <li>➤ 01 ancienne étudiante pour le feedback sur le niveau de qualité des diplômés sur le marché du travail</li> </ul>
14h 03 –15h 05	Entretien et discussions avec cinq (5) PATS	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 02 assistants pédagogiques</li> <li>➤ 01 comptable</li> <li>➤ Responsable des relations extérieures du département</li> <li>➤ Responsable de la délivrance des relevés de notes</li> </ul>
<b>Pause-déjeuner</b>		
16 h20 - 17 h 35	Visite des locaux du département de Gestion et des locaux mutualisés de l'ESP	Président du comité de pilotage de l'auto-évaluation, Assistant pédagogique du chef de département
17h 05-17h 30	Synthèse de la journée	Experts-Evaluateurs
18h30 -18 h 45	Restitution orale	Chef de département de Gestion, Président du comité de pilotage de l'auto-évaluation, PATS impliqués dans la mise en œuvre du programme.
<b>Fin de la visite</b>		

### 3.2 Appréciations de la visite

Cette journée d'évaluation sur site s'est déroulée dans d'excellentes conditions, et aucune difficulté n'a été notée. L'équipe d'experts remercie vivement les responsables et tout le personnel du département de Gestion qui nous ont permis de travailler dans de très bonnes conditions.



#### 4. Appréciation du programme au regard des standards de l'ANAQ-Sup

##### **CHAMP D'EVALUATION 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études**

##### **Standard 1.01: Le programme d'études est régulièrement dispensé**

Des rencontres avec les étudiants, les enseignants et le personnel d'appui administratif, il ressort que le programme se déroule normalement avec la rigueur que cela sous-tend. Les jurys se tiennent à bonne date tant pour la sélection d'entrée que pour les fins de formation. La recommandation à cet effet porte essentiellement sur la composition du jury de fin de formation qui enregistre de moins en moins de participants. Le programme gagnerait à trouver des moyens de motiver les enseignants vacataires à prendre part à ces délibérations.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

##### **Standard 1.02: Le programme d'études et de formation vise des objectifs de formation qui correspondent à la mission et à la planification stratégique de l'institution.**

Conformément à la mission de l'ESP, le programme vise les objectifs clairement explicités consistant à former des étudiants aptes à occuper les fonctions d'assistants ressources humaines.

Les experts ont à cet effet relevé la densité du programme et ont néanmoins attiré l'attention des responsables sur la formulation de plusieurs cours qui semblent trop lourds pour ce niveau de formation.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

##### **Standard 1.03: Le programme d'études s'efforce de maintenir des relations suivies avec le monde professionnel et socio-économique, dans le but de contribuer, selon ses moyens, à la réponse aux besoins du milieu et d'offrir des formations adaptées au milieu de travail.**

Il a été donné aux experts de constater par eux-mêmes, l'existence de plusieurs conventions écoles-entreprises ainsi que l'implication de l'Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines (ASPRH). Les professionnels de hauts niveaux accompagnent la mise en œuvre du programme.

Le programme gagnerait à poursuivre la systématisation des rencontres entre l'institution et ses partenaires professionnels à travers des comptes rendus de réunion.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

## **CHAMP D’EVALUATION 2 : Organisation interne et gestion de la qualité**

**Standard 2.01 : Les processus, les compétences et les responsabilités décisionnelles sont déterminées et communiqués à toutes les personnes concernées.**

L’ESP dispose d’un organigramme et d’un règlement intérieur. Le département a mis à la disposition de l’équipe d’experts les actes de nomination des différents responsables.

En début d’année, en dehors des amphis de rentrée organisés par l’institution, le responsable pédagogique passe dans chaque classe pour présenter la maquette, expliquer le fonctionnement du département, etc.

Les informations concernant les étudiants (relevé général des notes, emplois du temps, etc.) font l’objet d’un affichage. Le groupe whatsapp des étudiants est aussi utilisé comme support de communication.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 2.02 : Le Personnel d’Enseignement et/ou de Recherche (PER) a pris une part active aux processus décisionnels menant à la mise en œuvre du programme.**

Le personnel permanent est assez impliqué aussi bien dans la mise en œuvre que dans l’amélioration du programme à travers notamment les réunions pédagogiques. Les intervenants externes ont tour à tour loué la bonne capacité d’écoute du responsable pédagogique des formations en GRH qui n’hésite pas à faire remonter les suggestions d’amélioration du programme.

Les vacataires assurent 66,67 % des enseignements de la licence en GRH. Ils sont régulièrement conviés aux réunions de coordination concernant notamment le contenu des syllabi.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 2.03 : Le programme d’études fait l’objet de mesures d’assurance qualité. L’institution utilise les résultats afin d’adapter périodiquement l’offre d’études.**

En dehors la cellule de l’UCAD (CIAQ), il y a deux structures qui s’occupent de l’assurance qualité au niveau central à l’ESP (la Cellule sectorielle d’Assurance Qualité- CAQ et le Bureau du Suivi et Qualité des Enseignements (BSQE). Au sein du département de Gestion, un Comité Qualité a été créé par note de service en mars 2017.

Les éléments de preuve remis à l’équipe d’experts font état de mails montrant la tenue de

réunions régulières de la CAQ. Ces structures ont certes le mérite d'exister, mais il n'a pas été mis à notre disposition un document officiel (exemple rapport sur l'assurance qualité) permettant d'avoir une certaine visibilité sur les processus et mesures d'assurance qualité au sein du département, ni même à l'échelle de l'institution.

**Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT**

### **CHAMP D'ÉVALUATION 3 : Curriculum et méthodes didactiques**

**Standard 3.01 : Le programme d'études dispose de maquette structurée et de plans de cours correspondant à une mise en œuvre coordonnée du LMD dans les établissements d'enseignement supérieur du Sénégal.**

Le programme des enseignements actuellement mis en œuvre respecte les exigences du LMD prévues notamment par la loi n° 2011-05 du 30 mars 2011 relative à l'organisation du Système LMD (Semestrialisation, UE et EC codifiés, etc.) et le décret n° 2012-1114 du 12 octobre 2012 relatif au diplôme de licence. Ainsi on note un effort d'équilibrage entre le présentiel et le temps de travail personnel de l'étudiant (TPE : 40% en moyenne) conformément à l'article 16 de ce même décret. Le système des coefficients respecte également les dispositions de l'article 27.

La maquette comporte un cours d'anglais (Anglais des affaires) ainsi qu'un cours d'informatique (Informatique appliquée). Concernant l'informatique, il conviendrait cependant de prévoir des travaux pratiques au lieu de faire uniquement des TD.

Les documents de preuve mis à la disposition de l'équipe d'experts comportent des syllabi harmonisés avec un système d'entrée, un système d'apprentissage avec une déclinaison des objectifs spécifiques et un système de sortie.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 3.02 : Le programme d'études couvre les aspects principaux de la discipline. Il permet l'acquisition de méthodes de travail scientifiques, garantit l'intégration de connaissances scientifiques et se préoccupe de préparer l'étudiant au marché du travail. Les méthodes d'enseignement et d'évaluation sont définies en fonction des objectifs de formation.**

Par rapport au principal débouché de la formation (assistants ressources humaines) et aux perspectives d'évolution vers des postes de direction des RH ou au métier de consultant, le programme d'études couvre les principaux aspects pour une licence en GRH. Il se

caractérise par un certain ancrage professionnel. Il bénéficie en effet de l'apport important d'un partenaire stratégique, l'ANDCP devenue ASPRH, ce qui se traduit par une évolution de la maquette tenant compte des réalités de la profession et des feed-back du milieu socioéconomique.

Par ailleurs les membres de l'ASPRH viennent régulièrement animer des conférences en relation avec l'association mise en place par les étudiants (ADEGRH). Cette forme de réseautage facilite l'obtention de stages (crédités). Si l'étudiant n'arrive pas obtenir un stage (en moyenne 20% des cas), il a la possibilité de présenter un projet tuteuré qui désormais fait l'objet d'une soutenance. Toujours dans le cadre de la préparation au marché du travail, la maquette comporte un cours de Techniques de recherche d'emploi.

Il faut également souligner les efforts de coordination et la recherche de cohérence dans certaines disciplines (Techniques quantitatives, Economie, Comptabilité, Droit, etc.)

Les experts trouvent cependant le programme relativement lourd pour une licence. Le département gagnerait à recentrer l'offre de formation sur les modules essentiels afin de rendre les diplômés plus opérationnels et cela dès leur sortie. Ainsi, compte tenu de son rôle stratégique (la GRH crée de la valeur ajoutée), il conviendrait de donner plus de place à la GEPEC (programmation des départs, gestion des carrières, prospective relative aux emplois) ainsi qu'aux aspects fiscaux liés à la paie (exemple : leur apprendre à remplir les imprimés de l'administration fiscale). Il en est de même pour certains aspects du cœur de métier, à savoir la pratique de l'élaboration d'un référentiel des métiers (Job description) et d'un référentiel de compétences.

Ainsi les experts suggèrent que le cours de GEPEC soit étalé sur les 3 années de la licence (exemple : Introduction à la GEPEC en L1, Outils de préparation à la GEPEC en L2, etc.)

En retour, certains modules pourraient être supprimés, transférés au programme de master, voire faire l'objet d'un regroupement (exemple les 3 modules de l'UE GRH 121 : Sociologie des organisations, Psychologie des organisations, socio-anthropologie africaine).

Enfin l'équipe d'experts suggère également que l'intitulé de certains modules soit mieux précisé en rapport avec le contenu (exemple : mettre introduction à ..lorsque c'est le cas).

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 3.03: Les conditions d'obtention des attestations et des diplômes académiques sont réglementées et publiées.**

Les conditions d'obtention des attestations et des diplômes académiques sont réglementées et connues de tous les étudiants à travers notamment le Bureau d'Information et d'Orientation du département de Gestion qui fonctionne en début d'année.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 3.04: Le programme maintient un taux de réussite satisfaisant. Au besoin, il n'hésite pas à prendre les mesures nécessaires pour faciliter la progression des étudiants.**

L'accès à la formation étant assez sélectif, les étudiants admis en licence GRH ont un bon niveau. Le département de Gestion dispose de statistiques sur les effectifs et sur les résultats académiques (les taux de réussite sont en moyenne de 95%).

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

#### **CHAMP D'ÉVALUATION 4 : Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER)**

**Standard 4.01: L'enseignement est dispensé par un corps enseignant compétent du point de vue didactique et qualifié scientifiquement.**

Sans doute l'un des points forts de la formation c'est le niveau de qualification du personnel d'enseignement très expérimenté. A cela s'ajoutent des intervenants professionnels de haut niveau dont des directeurs de ressources humaines évoluant dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public.

Depuis la rentrée universitaire, l'ESP a mis en place un système d'évaluation des enseignements en ligne que les étudiants utilisent à la fin de chaque module. Les résultats sont exploités via le logiciel Excel.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 4.02 : La répartition du volume horaire consacré aux activités d'enseignement, de recherche, d'expertise et d'administration des enseignants est définie.**

La répartition du temps de travail entre les activités d'enseignement, de recherche, de prestations de services et d'administration correspond à celle prévue par la Loi 81-59 du 9

novembre 1981 portant statut du Personnel enseignant des universités ainsi que la Loi 2016-01 modifiant certaines de ses dispositions.

Pour les vacataires, la charge de travail correspond au volume horaire de l'élément constitutif et elle leur est notifiée dans l'arrêté rectoral. Le programme dispose d'un cahier de texte permettant de suivre l'évolution et l'effectivité des enseignements.

Les enseignants vacataires, qui jouent un rôle important dans la mise en œuvre du programme, souhaitent le relèvement du taux horaire qui est jugé relativement faible par rapport à certains établissements d'enseignement supérieur du même rang.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.**

L'expérience du PER et son niveau de qualification font que les enseignants sont sollicités par des institutions partenaires, aussi pour les enseignements que pour la recherche comme l'atteste les missions d'enseignement sur le plan national et international figurant dans les éléments de preuve. Des enseignants d'universités étrangères sont aussi régulièrement invités dans le programme.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

## **CHAMP D'ÉVALUATION 5 : Étudiant(e)s**

**Standard 5.01 : Les conditions d'admission dans le programme sont publiées.**

Les conditions d'admission sont affichées et portées à la connaissance de tous les candidats. De ce point de vue, il est notable de souligner l'ingéniosité du management de l'école de créer de flyers à moindre coût sur lesquels les conditions d'accès au programme d'enseignement sont déclinées.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 5.02 : L'égalité des chances entre hommes et femmes est réalisée.**

Il ne paraît pas contestable qu'aucune objection ne s'oppose à garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes étant donné que la sélection des étudiants est basée essentiellement sur des critères d'excellence.

Il apparaît par ailleurs, qu'au regard des statistiques mises à notre disposition, les femmes ont une place quasi prépondérante dans les résultats mais également dans la cohorte insérée dans

les circuits professionnels. La Direction s'efforce de tenir des statistiques par cohorte d'étudiants et par année.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 5.03 : La mobilité des étudiant(e)s est possible et encouragée par la reconnaissance mutuelle interuniversitaire et interdisciplinaire des acquis.**

La mobilité telle qu'elle est décrite par le management du programme ne permet pas l'effectivité des échanges avec les institutions au plan national. Les étudiants admis dans ce programme migrent vers l'Europe pour la poursuite des études le cas échéant, pas vers les institutions au plan national pour les études de doctorat et autres. Il serait souhaitable que des relations de partenariat entre institutions d'enseignement soient développées par l'instauration de passerelles de transit en fonction des cycles et programmes. Mais cela présuppose une mise en harmonie du contenu des programmes dispensés par les institutions.

Dans tous les cas, nous ne disposons d'aucune information relative à l'existence d'un programme de mobilité spécifique à la formation en GRH.

**Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT**

**Standard 5.04: Il est pourvu à un encadrement adéquat des étudiant(e)s.**

Les prémisses sont jetées afin de permettre un encadrement adéquat des étudiants du point de vue de la qualité des enseignements. Au surplus, les relations avec l'ASPRH favorisent les conseils appropriés aux étudiants qui organisent également des « café RH » qui ont, entre autres vertus de permettre aux étudiants de s'enrichir de l'apport du monde extérieur à travers des échanges fructueux.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

**Standard 5.05: Le programme se préoccupe de l'insertion des étudiant(e)s dans le milieu du travail.**

Nous avons remarqué pour nous en féliciter la correcte réponse du management à toutes ces préoccupations par la tenue de statistiques relatives aux diplômés, aux emplois qu'ils occupent et le contact est gardé avec ces derniers.

Il a été mis à notre disposition la preuve documentaire d'une tenue à jour de statistiques pour le suivi de l'insertion des sortants de la filière avec toutes les données les concernant (adresses professionnelles, mailing, téléphone). On constate une présence correcte des femmes.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**

## **CHAMP D’EVALUATION 6 : Dotation en équipements et en locaux**

**Standard 6.01: Le programme d'études dispose de ressources suffisantes pour réaliser ses objectifs. Elles sont disponibles à long terme.**

Les infrastructures et équipements utilisés par le département de Gestion sont détaillés comme suit :

- Bureau du Chef de département,
- Bureau de la secrétaire du département
- Salle de réunion du département
- Salle de lecture du département
- Bureau des assistants
- 2 salles des 30 places (Bâtiment intérimaire/Niveau 1)
- 22 salles de 60 places
- 1 salle de 25 places (A1)
- 2 amphis de 80 places
- 1 grand amphi de 250 places
- 2 salles informatiques avec 36 postes (Bâtiment Adama Gaye)

Le programme de Licence en GRH fait partie des formations prises en charge par l’Etat. Ainsi les ressources financières proviennent d’une part de la subvention que l’Etat alloue à l’ESP et d’autre part des frais d’écologie figurant dans le budget de l’ESP.

**Appréciation globale sur le standard : ATTEINT**



## **5. Points forts du programme**

- Maquette conforme au système LMD
- Efforts continus d'amélioration du programme
- Bon niveau de qualification du personnel d'enseignement et de recherche (PER) qui est très expérimenté
- Bon niveau de qualification du PATS
- Procédure de sélection permettant d'avoir des étudiants ayant un bon niveau
- Bon taux de réussite
- Existence de structures d'assurance qualité
- Syllabi généralement harmonisés
- Bonne capacité d'écoute des responsables pédagogiques
- Recours à des professionnels qualifiés
- Existence d'un guide de l'étudiant en licence GRH incluant le règlement intérieur
- Existence d'un service d'archivage numérique des données (PV, relevés de notes, etc.)
- Existence d'une commission de sélection des enseignants vacataires
- Existence d'un système d'évaluation en ligne des enseignements
- Existence de conventions avec les entreprises facilitant l'obtention de stages
- Des infrastructures de bonne qualité

## **6. Points faibles du programme**

- Absence de formalisation des concertations avec le milieu socioéconomique
- Absence de rapports périodiques sur les activités d'assurance qualité
- Absence d'un programme de mobilité spécifique à la formation en GRH

## **7. Appréciations générales**

L'équipe d'experts juge le programme d'enseignement assez cohérent. La structuration de la maquette est conforme aux exigences du système LMD. Sa mise en œuvre ne souffre d'aucune difficulté majeure et la qualité du personnel d'enseignement constitue sans doute un facteur clé de succès.

L'équipe d'experts estime néanmoins que le contenu est un peu lourd pour une licence et que la maquette pourrait être allégée. Elle suggère ainsi au département de Gestion de recentrer l'offre de formation sur les modules essentiels pour une meilleure employabilité des diplômés dès leur sortie. Il conviendrait également de trouver une formulation plus adéquate pour l'intitulé de certains modules en rapport avec le contenu.

## 8. Recommandations à l'établissement

L'équipe d'experts recommande au **département de Gestion** de :

- Mettre plus de précision dans les données statistiques
- Formaliser systématiquement les concertations avec le milieu socioéconomique
- Mettre en place un programme de mobilité spécifique à la licence en Gestion des ressources humaines

Il est également recommandé à **l'administration de l'ESP** d'intégrer un représentant du personnel administratif du département de Gestion dans la commission de réception des marchés ou à la limite, les convier à chaque réception de matériel les concernant. Il conviendrait également de prendre leur avis dans les arbitrages relatifs au traitement des expressions de besoins dans la mesure où cela peut impacter le déroulement des enseignements.

Les experts recommandent enfin à la **Cellule sectorielle d'Assurance Qualité- CAQ** d'élaborer des rapports périodiques sur les activités d'assurance qualité de l'établissement.

## 9. Proposition de décision

### **Accréditation.**