

REPUBLIQUE DU SENEGAL

-----  
Un Peuple – Un But – Une Foi  
-----

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

AUTORITE NATIONALE D'ASSURANCE QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR



**RAPPORT D'ÉVALUATION**  
**EXTERNE DU PROGRAMME DE LICENCE EN**  
**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE**  
**L'ÉCOLE INTERNATIONALE DES AFFAIRES (EIA)**

**L'équipe d'évaluation :**

- Pr. Serge Francis SIMEN NANA, Président
- Dr Samba DEME, Membre
- M. Birame TAMBA, Membre

**Signature :**

**Pour l'Equipe, le Président**

**Juillet 2017**

## **ABREVIATIONS**

<b>ANAQ-Sup</b> :	Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur
<b>CIAQ</b> :	Cellule Interne d'Assurance Qualité
<b>CDI</b> :	Contrat à Durée Indéterminée
<b>EPES</b> :	Etablissement Privé d'Enseignement Supérieur
<b>LMD</b> :	Licence Master Doctorat
<b>MESR</b> :	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
<b>MFPAA</b> :	Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat
<b>PER</b> :	Personnel Enseignant et de Recherche
<b>PATS</b> :	Personnel Administratif Technique et de Service
<b>ISCA</b> :	Institut Supérieur de Commerce et d'Administration
<b>UE</b> :	Unité d'Enseignement

## SOMMAIRE

<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Présentation de l'institution .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation. ....</b>	<b>5</b>
<b>3. Description de la visite sur le terrain.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Appréciation de l'EPES au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Points forts .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Points faibles .....</b>	<b>14</b>
<b>7. Recommandations à l'EPES.....</b>	<b>15</b>
<b>8. Recommandation à l'ANAQ .....</b>	<b>15</b>
<b>9. Proposition d'Avis .....</b>	<b>15</b>

## **Introduction**

L'EIA créée sous la forme d'une entreprise individuelle est devenue aujourd'hui une société anonyme (S.A.) au capital de 12 750 000 F CFA avec un conseil d'administration. Le siège social est établi à Sacré Cœur 1 N° 8252, Rue SC 172 en face de la SDE Liberté 3, Dakar - Sénégal.

L'Ecole Internationale des Affaires créée en 1998 sous l'autorisation n° 2734/MEN/DES du 05 juin 1998 bénéficie de l'agrément définitif matérialisé par une décision du 12 Avril 2007 délivrée par les autorités du Ministère de l'Enseignement Supérieur du Sénégal.

L'établissement a obtenu l'accréditation du CAMES en 2013 pour le programme de licence en Finance et reçoit depuis lors des bacheliers orientés envoyé par l'Etat du Sénégal.

Après quelques années de fonctionnement, l'EIA a demandé au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche un agrément définitif conformément aux dispositions du décret n°2011-1030 du 25 juillet 2011 portant statut des établissements privés d'enseignement supérieur. C'est ainsi que l'ANAQ-Sup a désigné une équipe d'experts externes composée du Professeur Serge Francis SIMEN NANA, du Docteur Samba DEME et Monsieur Birame TAMBA pour procéder à l'évaluation externe du programme de Licence en Gestion des ressources de l'EIA.

Le présent rapport présente les résultats de la mission d'évaluation externe, menée le 24 juillet 2017. Après une présentation de l'institut, il aborde les différentes phases de la mission et relate les constats et avis des experts.

### **1. Présentation de l'institution**

L'EIA est un établissement privé, laïque, apolitique d'enseignement supérieur ayant un statut juridique d'une SA. L'EIA offre une formation professionnelle spécialisée dans le domaine plusieurs domaine : Finance-comptabilité, Banque, Assurance et Finance ; Gestion des ressources humaines ; Transport-logistique ; Marketing et communication et commerce international.

L'EIA est administré, selon l'organigramme présenté, par un conseil d'administration, un Directeur général, un Conseil scientifique et académique, un Directeur des études et un

Directeur des Ressources Humaines, un Directeur d'assurance qualité, un Directeur des relations internationales (assuré par le Directeur général), un Directeur relation entreprise-insertion (nouvellement créé).

Il faut noter que le Président Directeur Général est un ancien Haut fonctionnaire de l'Etat. Son Directeur général cumule plusieurs fonctions et son président du Conseil Scientifique et académique et un Professeur agrégé des universités en sciences de gestion.

Les effectifs des classes (pour la formation auditée) sont assez limités (rarement au-delà de 12 étudiants par classe). La première et la deuxième année étant en tronc commun, il existe deux types d'étudiants : ceux qui se sont inscrits par leurs propres moyens et ceux qui se sont faits inscrire par le Ministère (boursiers de l'Etat).

La plupart des étudiants (4/5 à peu près) en Licence de Gestion des ressources humaines ont été recrutés sur titre pour un accès direct en troisième année.

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

Le rapport d'auto-évaluation fourni par l'EIA contient l'essentiel des réponses aux différentes questions du référentiel d'évaluation institutionnelle de l'ANAQ-Sup et des informations et éléments de preuve.

## **3. Description de la visite sur le terrain.**

### **3.1. Déroulement de la visite**

La mission des experts a été effectuée sur le site de l'EIA à Dakar le 24 juillet 2017, conformément à l'agenda de visite fournie par l'ANAQ-SUP.

L'évaluation de terrain a été menée à travers :

- ✓ les entretiens avec l'équipe de Direction, les enseignants, le personnel administratif et technique et les étudiants;
- ✓ la visite des locaux;
- ✓ l'étude de documents mis à disposition par la Direction ;
- ✓ la séance de restitution faisant focus sur les points forts, les points faibles et les recommandations à l'EIA relativement au programme évalué.

### **3.2 Appréciation de la visite**

L'équipe des experts est arrivée sur le site vers 8 heures et a été reçue et installée par le Directeur Général dans la salle des professeurs.

L'ordre du jour proposé par l'ANAQ a été validé et les travaux ont démarré à 9h05.

Après les présentations des deux équipes (celle de l'ANAQ-Sup et celle de l'EIA), le Directeur général a décrit oralement son établissement et parlé brièvement du programme qui devait être évalué : la Licence en Gestion des Ressources Humaines. Ensuite le Directeur des études a présenté la Licence en Gestion des ressources humaines. Quelques témoignages ont ensuite été enregistrés du Président du Conseil d'administration, du Président du conseil scientifique et académique, cela en insistant sur les efforts fait relativement à la mise en œuvre de l'offre de formation de l'EIA, en général, et au programme de Licence en GRH en particulier.

Tous les documents ont été mis à la disposition des évaluateurs dans une salle voisine à la salle des professeurs. Des échanges ont permis de clarifier la mission des évaluateurs et de mettre l'accent sur les forces et insuffisances en particulier dans la gouvernance administrative et académique. Les entretiens avec les différentes catégories de personnel et des étudiants se sont déroulés dans une atmosphère sereine. C'est ainsi que les experts ont appris que la plupart des prestataires de service (enseignants) ne participaient pas aux jurys de délibérations, que la quasi totalité des étudiants est recrutée directement en troisième année, avec des profils de départ de non gestionnaire (ils ont fait géographie, histoire, droit...), les étudiants ne sont pas informés de l'existence du service relation insertion-entreprise, il n'existe pas de comité de sélection des candidats pour les niveaux intermédiaires (deuxième et troisième année), qu'il n'y a pas de correspondance entre la maquette du programme et les syllabi et aussi les volumes horaires des enseignements que les conditions de passage et d'obtention du diplôme ne sont pas claires chez les étudiants, le monde professionnel ne participe pas vraiment à la formation des étudiants, les enseignants n'ont jamais participé à des réunions formelles qui discutent des programmes de formation, que la séparation entre la pédagogie et l'administratif n'est pas nette. Des éléments de l'administration ont guidé les experts lors de la visite des locaux et des installations. Toutes les personnes rencontrées ont bien collaboré en répondant aux questions posées.

#### 4. Appréciation de l'EPES au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup

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

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

**Appréciation globale du standard :**

L'EIA s'est dotée d'une mission de formation initiale et continue en Sciences Gestion avec des objectifs en matière d'enseignement définis et publiés dans un document d'orientation stratégique. Elle se positionne dans la formation de cadres polyvalents en Finance et comptabilité, Banque Assurance et Finance, Gestion des ressources humaines, transport logistique et commerce international.

Les deux premières années sont des tronc communs et la spécialisation n'intervient qu'en troisième année. Il existe des maquettes pour le programme.

Depuis 2012-2013 les effectifs décroissent d'année en année ce qui peut poser un problème quand à la pérennité du programme. (Effectif 2012-2013 : 13 ; Effectif 2013-2014 : 9 ; Effectif 2014-2015 : 6 ; Effectif 2015-2016 : 6).

Le programme est régulièrement dispensé et des étudiants diplômés.

**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.

**Appréciation globale du standard :**

Pour garantir le respect de la mission et de la planification stratégique de l'institution, EIA a élaboré un Référentiel Pédagogique et Organisationnel de l'ensemble des programmes de formation et une Charte Pédagogique.

Il existe un descriptif du programme de la Licence en Gestion des ressources.

**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.

**Appréciation globale du standard :**

Le monde professionnel ne participe pas à l'élaboration du programme de formation encore moins à son déroulement. Des efforts doivent être faits dans ce sens.

Des conventions ou partenariat (fonctionnel) peuvent être noués avec des organisations comme l'ASPRH et des entreprises de la place dans la formation des apprenants et dans leur insertion dans le monde professionnel.

**Non Atteint**

## **CHAMP D'ÉVALUATION 2 : Organisation interne et gestion de la qualité**

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

### **Appréciation globale du standard :**

Les compétences et responsabilités décisionnelles sont bien déterminées.

L'organigramme proposé permet une bonne lisibilité des relations hiérarchiques et fonctionnelles. Toutefois, Il n'existe pas de PV montrant l'implication du reste du personnel enseignant dans les décisions d'ordre académique et pédagogique, presque tous sont des professionnels vacataires, dans les prises de décisions relatives à l'enseignement. Par ailleurs, il existe un Conseil Scientifique et Académique dirigé par un enseignant de rang A et une Cellule d'Assurance qualité. Mais il n'existe, à ce jour, aucun PV de réunion de cette structure.

**Partiellement 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.

### **Appréciation globale du standard :**

Les enseignants ne participent pas effectivement à l'élaboration des maquettes de formation et à leur mise en adéquation avec les évolutions du marché du travail. Ils n'ont jamais participé à une réunion formelle pour discuter des programmes.

Les enseignants ne participent pas systématiquement aux jurys de délibération.

Les enseignants participent peu (de manière formelle) au processus pédagogique.

**Non 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.

### **Appréciation globale du standard :**

L'EIA dispose d'une Direction d'Assurance qualité (depuis 2013) et un Groupe projet en vue de la mise en œuvre du système Qualité (depuis 2014). Ce Service participe à l'élaboration de

procédure pédagogique (inscription, paiement...). Cette direction dépend directement du DG. Néanmoins, les experts n'ont pas reçu de PV de réunion ni de rapport d'activité de la Cellule ou de la Direction d'Assurance qualité.

**Partiellement Atteint**

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

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

#### **Appréciation globale du standard :**

Les maquettes, bien que restant encore à parfaire, sont élaborées selon le système LMD en cours dans la région. Toutefois, il y a des décalages constatés, sur les modules, entre la maquette présentée et le contenu des relevés de notes. Aussi, les volumes horaires annoncés dans la maquette ne correspondent pas à ce qui est annoncé par les intervenants dans les syllabus (qui doivent être harmonisés).

Les maquettes de formation sont composées d'unités d'enseignement (UE) avec un système de crédits capitalisables et transférables, cependant aucune mobilité des étudiants vers d'autres institutions d'enseignement supérieur n'est encore formellement observée.

**Non 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.

#### **Appréciation globale du standard :**

Formant des opérationnels dans la fonction RH, l'organisation du programme de formation permet aux étudiants de commencer à faire véritablement de la GRH qu'en troisième année. En plus le programme ne permet pas aux étudiants de pouvoir s'insérer dans l'administration publique en proposant par exemple un cours en droit de la fonction publique ou de GRH dans la fonction publique. Le programme devrait aussi insister sur la pratique du droit du travail et des conditions de travail, sur la sécurité sociale, la gestion de la paie.

Les *syllabi* disponibles ne nous permettent pas de mieux apprécier ce qui est enseigné.

Souvent les intitulés ne correspondent pas à ce qui est inscrit sur la maquette (par exemple des modifications ont été introduites dans le cours de Droit du travail).

Il n'y a pas d'activités proposées aux étudiants pour préparer leur insertion dans le marché du travail.

Les enseignants soulignent l'insuffisance du matériel pédagogique (vidéoprojecteur) mais ils participent activement à l'encadrement des mémoires des étudiants. Aucune fiche de suivi des étudiants diplômés n'a été mise à la disposition des experts.

L'EIA met périodiquement à la disposition des étudiants des fiches d'évaluation des enseignements. Cependant, les experts n'ont pas reçu de PV de réunions d'exploitation de ces évaluations et les enseignants ne reçoivent pas systématiquement les retours.

**Non Atteint**

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

**Appréciation globale du standard :**

Dans le rapport d'auto-évaluation, il est bien indiqué que le règlement des examens existe et est publié. Toutefois, les étudiants ne sont pas toujours informés des conditions de passage et d'obtention du diplôme. Il n'y a aucune possibilité de vérifier les modalités de passage conditionnel en conformité à la loi sur le LMD. Des modèles de diplômes et d'attestations existent.

**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.

**Appréciation globale du standard :**

Les effectifs étant relativement faibles, l'EIA, à part l'année académique 2013-2014, à un taux d'obtention du diplôme de 100%. Aucune mesure formelle, ni éléments de preuve n'ont été présentés permettant la progression des étudiants. On assiste à des initiatives individuelles décidées par le Directeur des Etudes (modification du contenu du programme de formation, du volume horaire d'un élément constitutif d'UE...).

**Non 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.

##### **Appréciation globale du standard :**

Pour l'EIA, le Personnel Enseignant est recruté selon une grille définie par le Conseil Scientifique et Académique et mise en œuvre en synergie avec la Direction des études et celle des Ressources Humaines de l'EIA.

Dans la pratique, il n'existe pas de réglementation publiée et communiquée de sélection du PER, pas d'appels à candidatures, pas de commission de classement des dossiers de candidatures. L'EIA recrute son personnel enseignant sur le vivier relationnel et sur présentation du CV. Les enseignants, vacataires pour l'essentiel, sont sélectionnés à partir d'un réseau de personnes ressources ayant déposé leurs dossiers de candidature.

Etant quasi exclusivement constitué de prestataires de services, il n'y a aucune procédure d'avancement ou de promotion académique. Les CV du corps enseignant font état de leurs qualifications scientifiques.

Il y a lieu de signaler que le PER est composé en majorité de doctorants, de titulaires de DESS ou Master. Beaucoup sont des salariés de l'EIA à qui ont confié des enseignements. Certains enseignants se plaignent de l'insuffisance du volume horaire.

**Non 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.

##### **Appréciation globale du standard :**

L'EIA n'a pas d'activité de recherche.

Les cahiers de texte, fiche de présence, maquette, plans de cours et emplois du temps démontrent l'effectivité de cette répartition et de l'organisation des enseignements.

**Partiellement Atteint**

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

##### **Appréciation globale du standard :**

Les enseignants sont pour la plupart des prestataires de services venant à titre personnel d'autres institutions. Les partenariats signés avec les institutions ne concernent pas la mobilité interuniversitaire.

**Non Atteint**

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

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

### **Appréciation globale du standard :**

Les conditions et les procédures d'accès à l'EIA sont réglementées et publiées par voies d'affichage et lors des amphis de rentrée. Toutefois, les discussions avec les étudiants font ressortir : que les amphis de rentrée ne sont pas organisés, les conditions d'admission au programme ne sont pas connues de tous.

Aussi, il n'existe pas de commission devant statuer sur des accès directs en deuxième ou troisième année. Seul le Directeur des études décide de l'accès.

Les conditions de passage et d'obtention du diplôme sont publiées et respectées. Toutefois, ils doivent être en conformité avec le texte sur le LMD.

**Non atteint**

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

### **Appréciation globale du standard :**

Pour le programme de Licence en GRH, Il y a plus de femmes que d'hommes. L'admission comme les conditions de passage se font sur la base du mérite.

**Atteint**

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

### **Appréciation globale du standard :**

Les maquettes de formation sont composées d'unités d'enseignement (UE) avec un système de crédits capitalisables et transférables, cependant aucune mobilité des étudiants vers d'autres institutions d'enseignement supérieur n'est encore formellement observée.

**Non atteint**

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

### **Appréciation globale du standard :**

Le rapport d'auto-évaluation indique un ratio moyen, sur 4 années, de 1 étudiant pour 2 enseignants. Ne disposant pas de la liste exhaustive des enseignants, ces chiffres n'ont pu être vérifiés par les experts.

Toutefois les étudiants confirment un taux d'encadrement satisfaisant et une bonne interactivité entre eux et les enseignants.

Les étudiants disposent également d'un Bureau d'accueil et d'information.

**Atteint**

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

**Appréciation globale du standard :**

Une liste des diplômés est archivée. Toutefois, la base de données constituée n'a pas été mise à la disposition des experts. De plus l'essentiel des diplômés sont des étrangers (98% à 100% de l'effectif).

Il n'existe pas de liste d'organisation employant les étudiants formés.

Les étudiants interrogés ne sont pas au courant de l'existence d'un service d'Insertion qui s'occupe des relations avec les entreprises.

**Non atteint**

**CHAMP D'ÉVALUATION 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.

**Appréciation globale du standard :**

La visite guidée a permis aux experts de constater que l'EIA occupe une villa R+1 et une annexe bien accessible. Au rez-de-chaussée une cour arrière est aménagée pour servir de lieu de détente et de restauration pour les étudiants. Au total l'EIA dispose de huit salles de cours pouvant accueillir 20 à 50 étudiants, une salle informatique, une salle de lecture, une salle des professeurs, un bureau des étudiants, une bibliothèque et des bureaux suffisants pour gérer administrativement ses effectifs. Toutes les salles sont moyennement aérées et équipées de matériel pédagogique (tableau blanc, bureau, brasseurs, tables et chaises en nombre suffisant pour les effectifs actuels).

Il y a des toilettes propres et séparées H/E et un extincteur avec une fiche technique à jour.

L'EIA prévoit d'aménager des infrastructures pour des personnes à mobilité réduite.

Les enseignants sont payés régulièrement et à temps. Toutefois, nous n'avons pas eu des données financières spécifiques sur la Licence en GRH. Mais au vu des effectifs (en moyenne 6 étudiants), cette formation doit être déficitaire.

**Atteint**

## **5. Points forts**

L'étude attentive du rapport d'auto évaluation, la visite des locaux et les discussions eues avec le personnel (Enseignants, Etudiants, Personnel Administratif, Responsable qualité, Responsable comptable) ont permis à la mission de faire les constats suivants :

- L'institut est localisé dans un endroit accessible propre et sécurisé,
- Existence d'un document d'orientation stratégique,
- Offre de formation à des métiers porteurs
- Personnel administratif, technique et de service dynamique et engagé,
- Personnel enseignant compétent et disponibles selon les étudiants,
- Outil (fiche) d'évaluation des enseignements par les étudiants élaboré,
- Salles de cours suffisantes,
- Communication par voie d'affichage à l'intention du public,
- Existence d'extincteurs
- Régularité dans le paiement des vacances des enseignants ;
- Volonté d'améliorer de manière continue l'existant

## **6. Points faibles**

Toutefois des perfectibles ont été mis en évidence. Il s'agit de :

- Non formalisation du cadre de concertation avec les professionnels,
- Problème d'insertion des étudiants au Sénégal (obtention de stage),
- Absence de PV des organes de décision et de consultation (Conseil scientifique et pédagogique, cellule qualité)
- Syllabi non conformes avec la maquette du programme ;
- Bulletins de la troisième année de Licence en GRH non conforme avec la maquette
- Les syllabus sont remis à l'administration et non directement aux étudiants,
- Séparation entre le pédagogique et l'administratif,
- Format des maquettes et des syllabui à harmoniser,
- Absence des plans de cours dans les cahiers de textes,
- Existence de deux types d'étudiants ne suivant pas les mêmes parcours selon leur provenance,
- Faible participation des enseignants aux jurys de délibérations,
- Surcharge de travail du PATS,
- Insuffisance de vidéoprojecteurs

- Informations des étudiants (sur les conditions d'admission, de passage et d'obtention du diplôme)

-Amélioration de la relation Etudiants – administration (information sur la création de service en rapport avec leur insertion...);

-Absence de professionnels de la Gestion des ressources humaines dans le corps enseignant ;

- Système d'évaluation des enseignements (organiser l'évaluation, l'exploitation et le feedback aux enseignants)

- Rendre la maquette en phase avec l'évolution du marché de travail. Introduire par exemple des cours sur la GRH dans la fonction publique, droit dans la fonction publique, la pratique du droit du travail...

## **7. Recommandations à l'EPES.**

- ✓ Format des maquettes et des syllabus à harmoniser
- ✓ Clarifier les conditions d'admission, de passage et d'obtention du diplôme de Licence en GRH
- ✓ Travailler le recrutement des étudiants nationaux
- ✓ Impliquer de manière formelle les professionnels de la RH à la formation des étudiants
- ✓ Renforcer la qualité du corps professoral
- ✓ Mettre un dispositif et des moyens permettant aux étudiants de trouver des stages
- ✓ Clarifier la participation des enseignants vacataires à la prise de décision sur la pédagogie.

## **8. Recommandation à l'ANAQ**

Assister davantage l'EIA à mettre en place une offre de formation en phase avec les besoins du marché du travail et qui respecte le système LMD.

## **9. Proposition d'Avis**

# **ACCREDITATION REFUSEE**