

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 du programme de la Licence en Gestion des Ressources Humaines de AFI-l'Université de l'entreprise (AFI-L'UE)

Equipe d'évaluateurs :

- Pr Serge Francis SIMEN NANA, Président
- Dr Samba DEME, Membre
- M. Mady BATHILY, Membre

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

Décembre 2022

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
1. PRESENTATION DE L'EPES ET DU PROGRAMME EVALUÉ	3
<i>1.1. Présentation de AFI-Université de l'Entreprise (AFI-UE)</i>	3
<i>1.2. Présentation des programmes de formation de AFI-UE et du Programme évalué</i>	4
1.2.1. L'offre de formation de AFI-UE	4
1.2.2. Le programme de Licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH)	5
2. AVIS SUR LE RAPPORT D'AUTO-EVALUATION	6
3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN	7
<i>3.1. Organisation et déroulement de la visite</i>	7
<i>3.2. Appréciation de la visite (difficultés, facilités, leçons apprises, etc.)</i>	9
4. APPRECIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITE DE L'ANAQ-SUP	10
5. POINTS FORTS DU PROGRAMME	18
6. POINTS FAIBLES DU PROGRAMME	19
7. APPRECIATIONS GENERALES DU PROGRAMME	20
8. RECOMMANDATIONS A L'ETABLISSEMENT	20
9. RECOMMANDATIONS A L'ANAQ-SUP	20
10. PROPOSITION DE DECISION	20

INTRODUCTION

L'Université de l'entreprise (AFI-UE) a présenté à l'Autorité nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (ANAQ– Sup) un rapport d'auto-évaluation du programme de Licence en Gestion des ressources humaines en vue d'obtenir une accréditation.

AFI-UE est un établissement privé, laïque, apolitique d'enseignement supérieur opérant au Sénégal. Pour la Directrice de cet établissement, « l'ambition du Groupe AFI-L'UE se traduit par une offre de formation et de services totalement en phase avec le monde qui l'entoure ainsi que la formation d'entrepreneurs et de dirigeants d'entreprises ambitieux, économiquement efficaces et socialement responsables ».

AFI-Université de l'Entreprise a été autorisé par le Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur à ouvrir des formations supérieures en 1996. AFI-UE a été habilité par l'ANQ-Sup à délivrer des diplômes de Licence et Master en 2017.

S'inscrivant dans une logique d'amélioration continue, AFI-UE à travers sa vision, veut contribuer à la résorption du gap en matière de formation au niveau national.

L'ANAQ-Sup a désigné une équipe d'experts évaluateurs externes composée du Pr. Serge Francis SIMEN NANA (Président), du Dr Samba DEME (membre) et de M. Mady BATHILY (membre), pour procéder à l'évaluation de ce programme.

Le lundi 12 décembre 2022, l'équipe a effectué une visite à AFI-UE en vue de vérifier si l'Institut en question satisfait aux différents standards qualité de l'ANAQ-Sup.

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

1. PRESENTATION DE L'EPES ET DU PROGRAMME EVALUÉ

1.1. Présentation de AFI-Université de l'Entreprise (AFI-UE)

AFI-Université de l'Entreprise est un établissement privé d'enseignement supérieur. AFI- l'Université de l'Entreprise a été autorisée par arrêté ministériel N°066176/MEN/DFP et agréée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur sous le N°004253/MEN/DES.

Créé en 1993 afin de former des ressources humaines capables de prendre en charge le développement de l'Afrique, le groupe AFI-L'UE répond à l'adresse suivante :

Dakar, zone B Rue G

Rapport d'évaluation externe du programme de la Licence en Gestion des ressources humaines de AFI-UE

Tel. : +221 33 824 71 10 / +221 77 508 87 28 / +221 33 864 51 46 / +221 33 864 51 47 / +221 77 369
92 86

E-mail : afi@afi-ue.sn

Site web : www.afi-ue.sn

Selon le Directeur général adjoint, l'offre de formation du Groupe AFI-L'UE, inscrit dans le système LMD, « vise à préparer les étudiants à relever des défis de leadership complexes, tout en jonglant entre expertise et compétences de gestion solide ».

AFI-UE, à travers son plan stratégique, s'arrime aux nouvelles orientations dans le sous-secteur de l'enseignement supérieur déclinées par le gouvernement sénégalais lors de la Concertation Nationale sur l'Avenir de l'Enseignement Supérieure (CNAES) en avril 2013. Ainsi, AFI-UE souhaite « faire partie des plus influentes Business Schools mondiales et s'imposer comme un acteur majeur de l'éducation et de la formation ».

La gouvernance de AFI-UE est ordonnée autour des organes fonctionnels suivants :

- L'Assemblée des Associés
- Le Conseil de gestion
- Le Conseil Scientifique et Académique
- La Présidence
- La Direction générale

Le PER est constitué de 22 enseignants permanents et d'enseignants vacataires (universitaires et/ou professionnels).

1.2. Présentation des programmes de formation de AFI-UE et du Programme évalué

1.2.1. L'offre de formation de AFI-UE

AFI-UE a une offre de formation variée. Il propose à différents publics des formations de niveau Bac+3 et Bac+5. Plus précisément, l'offre de formation est déclinée autour des programmes suivants :

Sciences économiques et de gestion	Sciences et technologies
- Management des affaires internationales - Banque – Assurance – Finance - Gestion stratégique des entreprises - Génie logistique - Marketing management et communication	- Développement web et Marketing digital - Génie logiciel - Système réseau Télécommunication

digitale - Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement - Gestion des Ressources humaines	
Sciences juridiques, politiques et de l'administration	Sciences de l'homme et de la société
Management juridique et fiscal	Langues Etrangères appliquées à la gestion des entreprises

Les enseignements sont organisés autour d'unités d'enseignement pour un total de 180 crédits pour la Licence et 120 crédits pour le Master. L'étudiant ayant totalisé les 180 crédits est déclaré titulaire de la Licence et il en est de même pour l'étudiant ayant totalisé les 120 crédits pour le Master et qui devient titulaire du Master.

1.2.2. Le programme de Licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH)

Le programme de Licence en Gestion des Ressources Humaines permet, en trois années académiques, d'acquérir des connaissances et compétences dans tout le processus de la gestion du personnel : du recrutement à l'administration du personnel, en passant par la rémunération et la formation. Le programme permet entre autres d'avoir de solides bases dans l'environnement juridique de l'entreprise mais aussi de maîtriser toute la dimension Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement liée à la gestion des ressources humaines.

Cette Licence a été lancée en 2006 et accréditée par l'Anaq-Sup en 2014.

Pour accéder au programme de Gestion des Ressources Humaines, les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire du baccalauréat toutes séries ou tout autre diplôme équivalent ;
- Faire acte de candidature par le retrait et le dépôt d'un dossier de candidature dûment rempli et contenant toutes les pièces requises,
- Passer un entretien avec un responsable pédagogique.

Le programme de Licence en GRH est structuré de façon à permettre la progression des étudiants vers les compétences souhaitées.

La première année vise les compétences suivantes :

- familiariser les apprenants avec les outils de gestion, l'environnement juridique des entreprises ;
- initier les apprenants à la compréhension des activités de la GRH.

La deuxième année vise les compétences suivantes :

- approfondir les fondamentaux de la gestion des organisations ;
- approfondissement en droit et en administration du personnel ;
- développer par la pratique des aptitudes en gestion.

La troisième année de la Licence en GRH vise les compétences suivantes :

- maîtriser la gestion administrative du personnel ;
- maîtriser la gestion de la paie ;
- maîtriser les politiques d'acquisition des RH ;
- être capable de rédiger un projet professionnel et un rapport de stage.

Le but ultime est d'offrir à chaque étudiant la possibilité d'atteindre une bonne adéquation « formation-emploi », et de trouver un emploi à l'issue de la formation.

En plus de poursuivre leurs études en master, cette licence donne aux futurs diplômés les atouts nécessaires pour trouver du travail dans :

- les entreprises ;
- l'administration publique et ses démembrements ;
- ONG ;
- les institutions mutualistes ;
- etc.

Cette licence en GRH prépare les étudiants aux fonctions de :

- Assistant / Responsable RH
- Gestionnaire de paie
- Chargé de formation
- Chargé de recrutement
- Chargé des relations sociales
- Responsable d'agence d'intérim
- Etc.

2. AVIS SUR LE RAPPORT D'AUTO-EVALUATION

Le rapport d'auto-évaluation de AFI-UE pour l'obtention de l'accréditation du programme de Licence en Gestion des ressources humaines a été rédigé en suivant le référentiel d'évaluation de programmes de l'ANAQ-Sup. Le rapport décrit l'organisation administrative en

précisant le pilotage pédagogique et le pilotage managérial. Il présente une appréciation du programme en se basant sur le référentiel remis par l'ANAQ-Sup.

Cette approche d'évaluation est basée sur une méthodologie décrite et qui consiste à collecter les informations et les éléments de preuves nécessaires pour l'élaboration du rapport d'évaluation externe. La présentation générale du document est bien structurée autour d'un plan qui permet une lecture aisée.

3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN

3.1. Organisation et déroulement de la visite

La visite a été effectuée le lundi 12 décembre 2022 conformément à l'agenda fourni par l'ANAQ-Sup. Le tableau ci-dessous résume le chronogramme détaillé de la visite des experts :

Horaires	Activités des experts
08h 30 – 09h 00	Arrivée de la délégation des experts
09h 00 – 12h 30	Discussion, en plénière, avec les responsables de l'institution (Voir liste de présence)
12h 30 – 15h 00	Entretiens avec les différentes composantes (PER, PATS, Etudiants) (voir liste de présence)
15h 00 – 16h 00	Visite des locaux (salles de cours, laboratoires, bureaux, etc.)
16h 00 – 16h 30	Réunion d'harmonisation entre les experts et consultation des éléments de preuve à disposition
16h 30 – 17h 00	Restitution orale des premiers éléments d'appréciation

La séance d'entretien avec les autorités de AFI-UE a débuté à 09h00.

Le président, prenant la parole pour démarrer les travaux, a rappelé les raisons et les objectifs de la mission. Ensuite, un tour de table a été organisé pour la présentation de tous les acteurs présents. Après ce tour de table, le planning de la visite a été adopté.

A 9h35, le Directeur général adjoint de AFI-UE a procédé à la présentation de l'Institution en mettant l'accent sur les objectifs, l'organisation administrative et pédagogique, les infrastructures et les perspectives de AFI-UE. Ensuite, la présentation du programme a été faite par le Directeur des études. Après cette présentation, les experts ont fait part de leurs observations sur le rapport d'auto-évaluation et la présentation et ont posé des questions auxquelles les responsables de l'institut ont réagi.

Il faut remarquer que :

- La maquette est présentée selon le format LMD. Toutefois, nous suggérons à AFI-UE de rendre la progression des apprenants, en termes de compétences acquises, entre la première, la deuxième et la troisième année plus lisible ; cela en renforçant la pratique de la GRH.
- Une absence des réunions pédagogiques de coordinations avec l'implication des enseignants vacataires. Bien qu'il existe, au sein de AFI des cellules pédagogiques et des comités de filières, il sera opportun de travailler au renforcement de l'implication des enseignants vacataires. Aussi, il est fortement suggéré d'avoir des commissions d'affectation des ECUE.
- Le service d'insertion des étudiants doit être renforcé et mieux structuré pour une meilleure visibilité et efficacité.

Après les discussions avec les représentants de la direction de l'établissement, la délégation des experts s'est entretenue avec les différentes composantes que sont les enseignants, les étudiants et les personnels administratifs techniques et de service (cf. Annexe pour la liste complète des personnes interrogées).

- **Rencontre avec le PER : 12h30 - 13h49**

Seuls trois enseignants ont assisté à l'entretien. Aucun enseignant permanent n'était présent à cet entretien. Les échanges, avec les enseignants présents, ont porté, entre autres, sur les modalités de recrutement, les syllabus, les volumes horaires des enseignements, la remise des notes, la remise des copies et le système de l'anonymat.

Quelques observations peuvent être faites à l'issue des discussions :

- Le PER déplore l'absence de réunions pédagogiques régulières ;
- Le taux de vacation n'est pas très attractif ;
- Absence d'une commission d'affectation des cours ;
- Absence de plan de formation pour les enseignants.
- La non-participation des enseignants vacataires aux jurys de délibération
- La non-participation aux réunions de révision des maquettes
- Absence de clarté sur la gestion des syllabus, certains enseignants estiment proposer leur syllabus alors que l'institution est sensée les avoir établis en amont

- **Rencontre avec les étudiants : 14h00-15h15**

Les experts ont eu des échanges avec 4 (quatre) étudiants du programme. Ces derniers sont inscrits à différents niveaux (première, deuxième et troisième année). Un étudiant ayant fait la Licence et inscrit en Master a participé aux discussions. Les étudiants sont globalement satisfaits de la formation reçue. Toutefois, les étudiants ont soulevé quelques problèmes qui devraient être pris en charge. Entre autres :

- Rendre le service d'insertion professionnel plus dynamique et mieux visible ;
- Eclaircir auprès des étudiants le rôle ainsi que l'utilité de l'incubateur
- Remettre les syllabus avant le démarrage des cours ;
- Afficher les résultats avant la délibération au lieu de les découvrir officiellement après les délibérations ;
- Institutionnaliser le dispositif d'aide aux personnes en difficultés dans certaines ECUE.

- **Rencontre avec le PATS : 15h23 -16h30**

5 (Cinq) PATS se sont présentés à l'entretien. La discussion a porté sur le rôle des différents services administratifs. Le personnel administratif, technique et de service est très motivé et impliqué dans l'animation de l'Institut. Le PATS souhaite une augmentation de leur prise en charge sociale. Il serait pertinent d'avoir un véritable plan de formation pour le PATS et AFI-UE devrait réfléchir à finaliser son nouveau plan stratégique.

Par la suite, la délégation des experts a effectué la visite des locaux de l'établissement. Aucune difficulté particulière n'a été rencontrée au cours de la visite.

3.2. Appréciation de la visite (difficultés, facilités, leçons apprises, etc.)

L'équipe d'experts externes de l'ANAQ-Sup a été accueillie dans de conditions de travail correctes et propices à la réalisation de la mission d'évaluation. La direction et son équipe étaient disponibles. Certains éléments de preuve étaient disponibles sur place.

Nous saluons la disponibilité du corps professoral, du personnel administratif, technique et de service et des étudiants.

Globalement, le rapport est bien rédigé et témoigne de la volonté de l'équipe de se conformer aux règles et principes préconisés par l'ANAQ-Sup. Il a été préparé suivant le référentiel d'évaluation de programme de l'ANAQ-Sup. Tous les standards ont été renseignés. L'approche méthodologique (les étapes, les activités menées et les acteurs impliqués) qui a conduit à l'élaboration du rapport d'auto-évaluation a été décrite. Tous les éléments de preuve annoncés dans le document ont été mis à la disposition des évaluateurs.

4. APPRECIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITE DE L'ANAQ-SUP

Champs 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études

Standard 1.01: Le programme d'études est régulièrement dispensé
Appréciation globale sur le standard Le programme d'études est régulièrement dispensé depuis l'année académique 2005-2006. Cette formation a été déjà accréditée par l'Anaq-Sup en 2014. Toutefois, on note une baisse drastique des effectifs de la licence en GRH depuis 2008. 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 sur le standard Le programme de Licence en Gestion des ressources humaines vise à former des techniciens en RH capable d'assister le DRH dans ces tâches de tous les jours. Un accent est mis sur le recrutement, l'administration du personnel, la rémunération, la formation, la gestion de la paie entre autres. Le programme de Licence en GRH a décrit ses objectifs, contenu, débouchés. Ces informations sont communiquées aux parties prenantes via le site web de AFI-UE, par affichage, dans le kit de l'étudiant. L'orientation de la Licence en GRH est cohérente avec la vocation de professionnalisation de la Licence et le plan stratégique de AFI-UE. 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 sur le standard

Le programme est en relation constante avec le monde professionnel à travers l'intervention des enseignants vacataires qui sont des professionnels des secteurs d'activités visés. Ils représentent environ 75% des effectifs enseignants.

Bien qu'ayant des partenariats et conventions avec les universités et les associations, nous suggérons à AFI-UE d'avoir aussi des partenariats avec des associations professionnelles.

Des partenariats sont développés avec des entreprises locales. Aussi, des visites d'entreprises sont régulièrement organisées.

ATTEINT

Champs d'évaluation 2 : Organisation interne et gestion de la qualité

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

Appréciation globale sur le standard

Au sein de AFI-UE, il existe un organigramme qui répartit les rôles. Toutefois, cette organisation doit être actualisée. Aussi, dans les faits, il est constaté des chevauchements entre pédagogie et administration.

A partir des manuels de procédures de la direction des études, de la gestion des examens, mais aussi du statut du personnel les processus, les compétences et les responsabilités décisionnelles de AFI-UE sont précisés. Aussi, les actes de nomination disponibles précisent les attributions et responsabilités de chacun.

Il existe une cellule interne d'assurance qualité (CIAQ) fonctionnelle.

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 sur le standard

Il existe au sein de AFI-UE un PER permanent et un PER vacataire. Les enseignants sont présents dans les instances de décisions. Par exemple, les experts ont constaté que des enseignants figuraient dans le conseil scientifique, dans le comité de pilotage relatif à l'élaboration du rapport d'auto-évaluation. Aussi, il existe des comités de filières et des cellules pédagogiques. La première est dirigée par un enseignant spécialiste de la mention concernée. Il est plus habilité à diagnostiquer et évaluer le programme afin de proposer des remédiations permettant de l'améliorer. Les cellules pédagogiques permettent de mettre en œuvre les pôles de compétences (PC). Donc il existe autant de cellules pédagogiques qu'il y a de PC. Chaque cellule pédagogique regroupe les enseignants des modules qui composent chaque PC.

Toutefois, AFI-UE doit travailler à mieux impliquer le PER vacataire. Cela à travers l'institutionnalisation des réunions pédagogiques.

Les enseignants permanents participent au jury de délibération. Toutefois, ils doivent être plus impliqués dans ces activités.

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 sur le standard

AFI-UE a mis en place un dispositif d'assurance qualité interne composé d'une CIAQ fonctionnelle, d'un mécanisme d'évaluation des enseignements par les étudiants et d'un mécanisme de suivi de la conformité des enseignements avec les syllabus.

Les résultats de l'évaluation des enseignants sont communiqués en toute discrétion à chaque enseignant concerné.

La CIAQ organise régulièrement des évaluations permettant de mettre en évidence les écarts afin de les corriger et le PATS interrogé indiquent que la direction tient compte des recommandations des précédentes missions de l'ANAQ-Sup et tentent de les mettre en œuvre.

ATTEINT

Champs 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.

Appréciation globale sur le standard

Le programme évalué a une maquette conforme aux exigences du LMD.

Elle est structurée conformément aux dispositions du décret n° 2012-1114 du 12 octobre 2012 relatif au diplôme de licence modifié par le décret n° 2013-874 du 20 juin 2013.

Le programme est organisé autour d'UE et d'EC avec une logique de progression dans l'acquisition des connaissances par les apprenants. Toutefois, cette progression doit être plus lisible. Ainsi, la première année devrait permettre aux étudiants d'acquérir les fondamentaux de la gestion, du droit et des outils de gestion. La deuxième année devrait travailler à approfondir ces compétences acquises et la troisième année constituer une spécialisation.

Chaque EC possède un syllabus.

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 sur le standard

D'une manière générale, les contenus sont pertinents par rapport aux compétences visées. Toutefois, la formation proposée spécialise en troisième année. Les experts ont constaté que les deux premières années correspondent plus à un tronc commun. On y retrouve des UE sur l'assurance, le transport, la qualité, etc. Nous suggérons à AFI-UE de réfléchir à avoir un tronc commun pour les deux premières années et à créer des options pour la troisième année.

Les experts ont constaté des ouvertures :

- introduction d'un enseignement sur le droit administratif (il est suggéré de spécifier plus précisément le droit de la fonction publique au-delà du droit administratif) ;
- Introduction des enseignements en entrepreneuriat (pour favoriser l'auto-emploi des

apprenants) ;

- Mise en situation professionnelle (pour donner du sens au caractère professionnel de la formation).

Des syllabus et cahiers de texte existent qui décrivent le contenu des éléments constitutifs et permettent le contrôle de ce qui est enseigné.

Au vu de la maquette présentée, nous suggérons à AFI-UE :

- De réarticuler le contenu de la maquette et de mieux décrire la progression de l'apprenant ;
- D'augmenter le volume horaire des enseignements dédiés à l'informatique et aux logiciels métiers ;
- De privilégier la rédaction d'un rapport de stage ou un projet tuteuré ;
- De veiller à intégrer des enseignements qui puissent préparer l'apprenant à intégrer le secteur public.

ATTEINT

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

Appréciation globale sur le standard

Les conditions d'accès, de passage et d'obtention des diplômes sont communiquées aux apprenants (Kit de l'étudiant) en utilisant différents canaux (Mail, affichage, amphi de rentrée). Toutefois, les étudiants souhaitent que les notes soient communiquées avant l'organisation des délibérations ; cela pour favoriser les réclamations avant la tenue du jury.

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 sur le standard

Le programme a un taux de réussite satisfaisant d'environ 81,5% en moyenne d'une année à une autre. Ce taux important est lié à l'accompagnement et à l'implication du PER.

ATTEINT

Champs 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 sur le standard

AFI-UE a en son sein vingt-quatre enseignants permanents (Master, doctorant et docteur). Cela peut être renforcé par le recrutement des enseignants de la spécialité.

Le corps enseignant compte aussi des docteurs dans les disciplines connexes à la gestion et des professionnels vacataires expérimentés. Les professionnels sont très impliqués dans cette formation.

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 sur le standard

Le PER a un contrat d'engagement qui précise ses obligations. Les emplois du temps sont régulièrement établis et leur exécution est supervisée par le Directeur des études.

Le suivi des enseignements se fait à travers des cahiers de textes mis à la disposition des enseignants qui renseignent sur la traçabilité des enseignements et sur la conformité avec les syllabus.

Les enseignants permanents ont des charges administratives trop importantes et ne sont pas très outillés pour les activités de recherche.

ATTEINT

Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.

Appréciation globale sur le standard

AFI-UE n'a fourni aucune preuve de la mobilité du PER.

NON ATTEINT

Champs d'évaluation 5 : Étudiant(e)s

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

Appréciation globale sur le standard

Les conditions d'admission sont publiées et l'admission est étudiée par la direction des études. Nous suggérons à AFI-UE de créer une commission de recrutement des étudiants. Cette commission se prononcera sur les accès directs en deuxième ou troisième année. Il est mis à la disposition des étudiants un kit de l'étudiant.

ATTEINT

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

Appréciation globale sur le standard

Les hommes et les femmes sont traités de la même manière. Aucune discrimination n'a été notée.

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 sur le standard

Les étudiants ne participent pas encore, de façon formelle, à des programmes d'échanges nationaux et internationaux.

NON ATTEINT

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

Appréciation globale sur le standard

Si on tient compte de la disponibilité des enseignants vacataires en plus du PER permanent, le taux de suivi et d'encadrement des étudiants est satisfaisant.

ATTEINT

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

du travail.

Appréciation globale sur le standard

Le programme s'occupe d'aider à la recherche de stage et à l'insertion professionnelle des étudiants. Les étudiants reçoivent du Bureau de l'insertion toutes les informations utiles leur permettant de trouver des stages en entreprise. Toutefois, des clarifications doivent être faites quant au rôle joué par le centre d'incubation, la Direction de la communication et le bureau d'insertion des étudiants dans le dispositif permettant de favoriser l'insertion des étudiants.

Les étudiants trouvent des débouchés en général et citent plusieurs cas où AFI-UE a facilité leur placement en entreprise.

Une base de données des Alumni existe et est utilisée pour booster davantage les résultats au niveau de l'insertion professionnelle et pour renforcer l'attrait de la licence en gestion des ressources humaines.

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 sur le standard

Le programme d'études dispose d'infrastructures nécessaires à la réalisation durable de ses objectifs. AFI-UE est doté de 3 campus :

- Le campus de la Zone B1
- Le campus de la Zone B2
- Le campus du Point E qui abrite le Centre d'incubation

Les infrastructures et équipements disponibles permettent à AFI-UE de réaliser ses objectifs de formation. Les locaux pédagogiques (salles de cours, amphithéâtres, salles informatiques, salle des marchés, centre d'incubation) et administratifs (bureaux, salle des professeurs) sont en nombre suffisant, spacieux, propres et bien équipés en matériels informatiques, didactiques et en mobiliers

Les salles sont aérées (climatisées ou ventilées). Les observations suivantes peuvent être faites :

- Existence d'une bibliothèque (physique et en ligne) avec une salle de lecture. Nous

suggerons d'augmenter la capacité d'accueil de la salle de lecture (l'emmener à 50 au moins), de renforcer la documentation physique qui est assez modeste et de s'abonner à des bases de données pour accéder à une documentation scientifique

- Existence des extincteurs à jour à tous les étages.
- Existence des toilettes séparées (hommes/Femmes).
- Existence d'un logiciel pour la gestion de la pédagogie et autres (AFI SOFT).
- AFI a contracté avec le centre de santé Gaspard Kamara pour les soins des étudiants.

Toutefois, nous suggérons à AFI d'avoir une infirmerie avec premiers soins.

- Existence d'un plan de circulation dans le bâtiment et d'un point de rassemblement.
- Les locaux sont bien entretenus (propreté).
- Existence d'un restaurant avec les commodités nécessaires et un espace au niveau de l'arrière-cour où les étudiants peuvent se restaurer et se détendre en dehors des heures de cours.

Il faut signaler que AFI-UE a démarré un projet de construction d'un bâtiment propre pour ses activités administratives et pédagogiques au quartier liberté 5.

ATTEINT

5. POINTS FORTS DU PROGRAMME

- Existence d'un plan stratégique (en cours de finalisation après le plan stratégique 2017 - 2021) et une vision claire de AFI-UE.
- Maquettes au format LMD.
- Les instances de délibération et d'aide à la décision (Assemblée des Associés, Conseil de Gestion, Conseil scientifique et Académique, Comités des filières, Conseil de direction et Cellule interne d'assurance qualité) sont opérationnelles et fonctionnelles. Elles se réunissent d'une manière régulière.
- Existence d'un service dédié à l'insertion professionnelle avec des résultats visibles.
- Existence d'un Conseil scientifique et pédagogique présidé par un rang A.
- Existence d'une CIAQ fonctionnelle. Elle participe activement à la réalisation de la pédagogie et des infrastructures à partir des fiches d'écart renseignées.
- Automatisation de la gestion pédagogique.
- Existence d'un site web et d'un réseau internet fonctionnels.

- Organisation de journées d'information et de sensibilisation sur le règlement intérieur de l'établissement, les programmes de formation ainsi que les exigences du système LMD.

- Satisfaction des étudiants : pas de discrimination ; les méthodes utilisées sont acceptables ; satisfaction dans l'ensemble, eu égard à l'encadrement ; accompagnement dans le placement au-delà de la formation.

- Suivi des stages par le personnel de l'établissement auprès des sites.

- Disponibilité des enseignants et forte implication des professionnels.

- Enseignants et PATS impliqués et motivés.

- Existence d'une bibliothèque (physique et numérique).

- Conventions de partenariat avec de nombreuses entreprises et des institutions de l'enseignement supérieur.

- Infrastructures correctes et adéquates en termes de salles de cours et bureaux du personnel.

- WC séparées entre hommes et femmes.

- Diversité culturelle favorisant le brassage des nationalités différentes.

6. POINTS FAIBLES DU PROGRAMME

- Maquette peu lisible.

- Faible niveau de sécurisation du circuit d'évaluation des apprentissages, notamment la gestion des épreuves et des notes des contrôles des connaissances.

- Faible implication des enseignants vacataires dans la vie du programme

- Capacité limitée de la salle de lecture de la bibliothèque.

- Absence d'un restaurant et d'une salle de détente dédiée aux étudiants.

- Imbrication entre pédagogie et administration

- Taux de vacation non attractif

- Absence d'un dispositif d'accompagnement des cas nécessitant par la prise en charge totale ou partielle de leurs frais de scolarité.

- Faible prise en compte des personnes en situation de handicap dans les aménagements.

7. APPRECIATIONS GENERALES DU PROGRAMME

AFI-UE est un établissement qui s'insère parfaitement dans le paysage de l'enseignement supérieur au Sénégal. Son modèle économique garantit une offre de formation adaptée au marché du travail en Afrique en général et au Sénégal en particulier.

Toutefois, étant dans une logique d'amélioration continue, AFI-UE devra continuer à travailler sur l'amélioration des processus pédagogiques et administratifs. Toutefois, elle devra aussi rendre la progression des étudiants, en relation avec la Licence en gestion des ressources humaines plus lisible.

8. RECOMMANDATIONS A L'ETABLISSEMENT

✓ Procéder à une révision de la maquette. Cela permettre de marquer le choix entre : spécialiser dès la première année ou alors faire deux années de tronc commun et spécialiser en troisième année.

✓ Renforcer le corps des enseignants permanents.

✓ Finaliser le plan stratégique 2023-2028.

9. RECOMMANDATIONS A L'ANAQ-SUP

Rendre possible le suivi à mi-parcours de la mise en œuvre des recommandations.

10. PROPOSITION DE DECISION

ACCREDITATION RECOMMANDEE