

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

AUTORITE NATIONALE D'ASSURANCE QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION



**Rapport d'évaluation externe de la Licence en
Administration Economique et Sociale, parcours gestion
des ressources humaines du pôle sciences économiques,
juridiques et de l'administration (SEJA) de l'Université
Virtuelle du Sénégal (UVS)**

L'Equipe d'évaluateurs :

M. Babacar NDIAYE, Professeur assimilé, Président

M. Samba DEME, Maitre de conférences titulaire, Membre

M. Abdoulaye CAMARA DIENG, Membre

Signature :

Pour l'Équipe, le Président

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'f' followed by a horizontal line and a loop.

Juillet 2022

Table des matières :

Table des matières :	2
1. Présentation du programme évalué	3
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	4
3. Description de la visite sur site	4
4. Appréciation du programme au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup	6
5. Points forts du programme :	15
6. Points faibles du programme :	15
7. Appréciations générales sur le programme	16
8. Recommandations à l'établissement	16
9. Recommandations à l'ANAQ-SUP	16
10. Proposition de décision	17

1. Présentation du programme évalué

L'UVS (Université virtuelle du Sénégal) est un établissement d'enseignement supérieur public avec comme objectif de fournir un enseignement à distance et de transmettre le savoir à travers les TIC. Elle est créée en 2013 par le Décret n° 2013-1294, à l'issue des conclusions de la Concertation Nationale sur l'Avenir de l'Enseignement Supérieur (CNAES).

Trois années après la création de l'UVS, la licence en Administration Economique et Sociale (AES) est lancée avec deux parcours dont la licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH).

La Licence en Administration Economique et Sociale (AES) est rattachée au Pôle Sciences économiques, juridiques et de l'administration (SEJA), créé en fin 2017. Le pôle SEJA est composé du personnel d'enseignement et de recherche, du personnel administratif, technique et de service, mais aussi des compétences externes au Pôle.

Pour la première et la deuxième année (Semestres 1, 2, 3 et 4), la formation en AES se fait en tronc commun. Pour ces niveaux, les enseignements-apprentissages tournent autour du Droit, des Sciences économiques et sociales, ainsi que de la Gestion. En licence 3, le parcours GRH forme des généralistes capables d'assurer différentes fonctions de responsabilité au sein des entreprises et des organismes privés ou publics. Il est conçu pour préparer les étudiants à la gestion des petites et moyennes entreprises ou des administrations territoriales, notamment dans le domaine des ressources humaines. Durant le cycle, les étudiants ont la possibilité de se professionnaliser en bénéficiant d'un stage et des séances d'imprégnation en entreprise. Le modèle pédagogique est orienté vers les cours en ligne via une plateforme et le tutorat.

L'analyse des besoins dans les métiers de l'économie a favorisé la mise en place de ce programme. Les débouchés sont nombreux et concernent aussi bien les administrations publiques, les entreprises que les ONG et les associations. La licence AES option GRH consolide et améliore les aptitudes des étudiants en termes de connaissances et de savoir-faire. A l'issue de la formation, l'étudiant est aussi capable de gérer des petites et moyennes entreprises ou de travailler au sein des administrations territoriales, notamment dans le domaine des ressources humaines.

L'admission en 1^{ère} année de Licence AES est faite sur la base d'un baccalauréat ou d'un diplôme admis en équivalence.

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation présenté sous fichier pdf, comprend 68 pages, sans les annexes qui sont fournis dans des fichiers séparés suivant les recommandations de l'ANAQ-Sup. Le rapport est consacré aux différents champs d'évaluation suivant le référentiel programme de l'ANAQ-Sup. Il présente aussi les forces et les faiblesses du programme ainsi que les principales recommandations du comité de pilotage à la conclusion de la présentation de chaque champ du référentiel. En plus des compléments de documents fournis par la cellule interne d'assurance qualité, sur la demande de l'équipe d'expert, des annexes, comme éléments de preuve, ont été également consultées. Globalement, le rapport est bien rédigé et présenté selon les exigences de l'ANAQ-Sup. Toutes les informations nécessaires à l'équipe d'experts-évaluateurs externes sont fournies pour mener à bien l'évaluation.

3. Description de la visite sur site

La visite sur site a eu lieu le 03 février 2022 à l'ENO de Mermoz à côté de l'ESEA, ancienne ENEA, conformément à l'agenda de la visite fourni par l'ANAQ-Sup. Après la présentation des participants, l'agenda de la visite a été validé.

L'équipe d'expert a été accueillie par le représentant du Coordonnateur de l'UVS, le Pr. Jean Louis Correa qui a profité de l'occasion pour souhaiter la bienvenue aux experts de l'ANAQ-Sup avant de leur faire une brève présentation de l'UVS. Après avoir introduit son équipe, les membres chargés de la coordination pédagogique et administrative ont, à tour de rôle, donné des compléments d'information sur l'organisation et la structuration des activités d'enseignements et de recherche.

Après la présentation du rapport d'évaluation du programme, les experts ont demandé à la coordinatrice de la CIAQ de fournir des compléments d'informations et des documents comme les syllabi de cours, entre autres, comme éléments de preuve. La Direction du pôle SEJA et la CIAQ, se sont acquittées de cette mission, ou le cas échéant, ont envoyé les documents sollicités.

Après la présentation du rapport d'auto-évaluation, le chef de la mission a proposé de rencontrer les parties prenantes selon le schéma d'évaluation ci-dessous :

- les entretiens avec les Personnels d'Enseignement et de Recherche (PER),
- les entretiens avec les Tuteurs,
- les entretiens avec les Personnels Administratifs, Techniques et de Service (PATs),
- les entretiens avec le personnel de soutien pédagogique et didactique,
- les entretiens avec les étudiants sur le site de l'Espace Numérique Ouvert ENO de Mermoz,
- la visite des locaux de l'ENO de Mermoz,
- la présentation et la synthèse des observations des experts.

La liste des personnes rencontrées lors de la mission de terrain est fournie en annexe du rapport.

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

La visite s'est bien déroulée dans une ambiance de cordialité, de convivialité et d'échanges respectueux. Toutes les préoccupations des experts ont été prises en charge par le personnel chargé de l'administration du programme. A cet effet, les experts ont apprécié la disponibilité du personnel dans la prise en charge des réponses relatives à l'évaluation.

A la fin de la journée, la synthèse des observations a été présentée à la Direction de l'établissement selon trois rubriques :

- les points forts,
- les points à améliorer et ,
- les recommandations.

D'un commun accord, il a été précisé à la Direction que le rapport d'évaluation du programme leur sera soumis dans les semaines à venir conformément au calendrier de l'ANAQ-Sup

La visite a pris fin vers 17 heures 15mn.

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

Champ d'évaluation 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études et de formation

Standard 1.01 : Le programme d'études et de formation est régulièrement dispensé.

Appréciation globale du standard

Le parcours en GRH de la Licence AES est régulièrement dispensé depuis 2016-2017. Depuis la première promotion, l'évolution des effectifs est constante avec une première sortie de promotion en 2019. La formation de base est assurée par un personnel titulaire. Les tuteurs assurent continuellement les activités d'animation pédagogique conformément à la maquette de formation. Les objectifs du programme sont cohérents par rapport au contenu de la maquette de formation.

Conclusion 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.

Appréciation globale du standard

La Licence GRH a pour objectifs de fournir aux apprenants les fondements méthodologiques en Gestion, Economie et Droit conformément à la fiche de présentation de la licence AES, du parcours en GRH en particulier. Le programme est décliné en unités d'enseignement composées d'éléments constitutifs conformément à la structure requise par le système LMD. La structure de la maquette ainsi que le contenu des enseignements sont clairement définis et s'inscrivent dans le plan stratégique de l'UVS. Cette Licence professionnelle est organisée sur trois ans dont les deux premières en tronc commun. La spécialisation en licence trois est conforme aux objectifs de la formation.

Conclusion sur le standard : Atteint

Standard 1.03 : Le programme d'études et de formation s'efforce de maintenir des relations suivies avec le monde professionnel et socio-économique dans le but de contribuer, selon ses moyens, à répondre à leurs besoins.

Appréciation globale du standard

Le parcours de la Licence GRH est mis en œuvre dans l'optique de mieux répondre aux préoccupations de l'employabilité des diplômés issus de cette formation. C'est dans ce cadre que l'UVS entretient des relations étroites avec le monde socio-économique, à travers la

direction du développement et de la coopération (DDC). Plusieurs outils et mécanismes sont mis en œuvre pour maintenir les contacts avec le monde socio-professionnel. Il s'agit de la professionnalisation dans les curricula des visites d'entreprise et de la découverte du monde professionnel à travers les prospections.

Cependant la collaboration avec le monde socio-professionnel n'est pas très renforcée au niveau des instances de prise de la prise de décision (comité scientifique, conseil pédagogique, etc.). Même si les conditions administratives sont remplies, le partenariat n'est pas assez dynamique. Cette situation justifie le recours aux activités de services à la communauté à défaut de la disponibilité des stages en entreprise.

En conséquence, des efforts sont nécessaires pour accompagner davantage les étudiants au cours du stage de fin de formation.

Conclusion sur le standard : 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 déterminées et communiqués à toutes les personnes concernées.

Appréciation globale sur le standard

L'UVS a mis en place un dispositif d'assurance qualité qui permet de déterminer les différents processus liés à ses activités ainsi que les rôles, responsabilités et compétences nécessaires à la réalisation de sa mission.

Les processus, les compétences et les responsabilités sont clairement définis et formalisés par des actes administratifs (arrêtés sur les attributions des responsables de formation, sur les cellules et les commissions pédagogiques, les procès-verbaux des réunions, ...). Les fiches de poste sont remises aux PATS. Les PER et les tuteurs assurent des tâches pédagogiques et administratives et contribuent grandement au succès du modèle pédagogique.

Conclusion 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.

Appréciation globale sur le standard

Les enseignants (professionnel et académique) participent à l'animation de la formation. Toutefois, lors des entretiens avec le PER, malgré la présence de certains professionnels reconnus dans la profession, on a constaté qu'il y avait moins d'enseignants de la spécialité

GRH.

Les enseignants ne participent pas systématiquement aux jurys de délibération.

Conclusion 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.

Appréciation globale sur le standard

L'UVS a une politique qualité pilotée par une Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ) comme en témoigne les comptes rendus de réunion fournis comme éléments de preuve. Le rôle de cette cellule est de contrôler et d'évaluer le programme d'étude. Il est également signalé que le programme d'étude est conforme au référentiel qualité des cours en ligne de l'UVS mais également aux référentiels de l'ANAQ Sup et du CAMES.

Plusieurs mesures d'assurance qualité sont développées avec quelques problèmes dans la mise en œuvre. Il s'agit, entre autres :

- de l'évaluation des enseignements (qui n'est pas systématique) ;
- des rencontres planifiées entre le service qualité et les responsables de classe sur le déroulement de la formation ;
- de la vérification de conformité des enseignements (à travers les cahiers de texte, syllabus, maquette de programme).

Ces dispositifs fournissent des informations permettant l'amélioration continue du programme.

Conclusion sur le standard : 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.

Appréciation globale sur le standard

Les maquettes, bien que restant encore à parfaire, sont élaborées selon le système LMD en cours au Sénégal avec des unités d'enseignement (UE) et un système de crédits capitalisables et transférables. Le programme dispose aussi de plans de cours qui se trouvent sur les fiches de scénarisation. Le comité de pilotage recommande des résumés de cours (vidéos) animés par les concepteurs de cours afin d'aider les étudiants à mieux comprendre les cours. Toutefois, il y a des décalages constatés, sur les modules, entre la maquette présentée et le

contenu des relevés de notes. Par exemple, il est indiqué sur la maquette une UE de stage créditée alors que sur les relevés de notes transmis, l'UE stage n'y figure pas et les crédits prévus par la maquette sont alloués aux autres UE.

En outre, il faudrait à l'avenir veiller à introduire en semestre 4 du tronc commun des cours de spécialisation, comme l'introduction à la GRH qui préparent, à l'intégration de la Licence 3 qui est en spécialisation. La pertinence de cohabitation de deux EC de stage et de rapport de stage est à interroger.

Aucune mobilité des étudiants vers d'autres institutions d'enseignement supérieur n'est encore formellement observée. Aussi le système de passage et d'obtention du diplôme est clairement établi et connu par les étudiants.

Conclusion 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.

Appréciation globale sur le standard

D'une manière générale, les contenus sont pertinents par rapport aux compétences visées. Les méthodes d'enseignement qui reposent intégralement sur le distanciel sont largement assimilées par les étudiants. A l'exception de quelques cours pour lesquels le tutorat n'est pas organisé pour les étudiants, dans l'ensemble la formation se déroule correctement.

Formant des professionnels dans la fonction RH niveau Assistant, le programme intéresse plus les entreprises privées. Le programme ne permet pas aux étudiants de pouvoir s'insérer dans l'administration publique hors concours. Il pourrait être judicieux d'introduire dans la maquette des éléments constitutifs ou des UE en droit de la fonction publique ou de GRH dans la fonction publique.

Les syllabii sont disponibles et sont visibles sur la plateforme de cours.

L'UVS ne dispose pas d'une base de données permettant le suivi des étudiants qui sortent.

Elle met périodiquement à la disposition des étudiants des fiches d'évaluation des enseignements en ligne.

Conclusion sur le standard : Atteint

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

Appréciation globale sur le standard

Dans le rapport d'auto-évaluation, il est bien indiqué les modalités de passage conditionnel en conformité avec la loi sur le LMD. Toutefois, il faudrait indiquer clairement aux étudiants les conditions de passage et d'obtention du diplôme.

Conclusion 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.

Appréciation globale sur le standard

Le programme jouit d'un bon taux d'encadrement. Cela facilite la réussite des étudiants inscrits. Des discussions avec les parties prenantes, il ressort que le taux de réussite en première et deuxième année est respectivement de 53,39 % et de 43,38 et en troisième année il est en moyenne de 93%. La conditionnalité du stage et du rapport n'est pas retenue dans l'évaluation des étudiants contrairement au contenu de la maquette étant donné que les étudiants ne parviennent pas à trouver tous un stage à la fin du parcours.

Ceci aurait pu impacter négativement sur le taux de réussite en L3.

Conclusion 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.

Appréciation globale sur le standard

Il existe une commission de recrutement dédiées composée d'évaluateurs internes et externes qui évaluent les candidatures reçues par la division des ressources humaines. Le processus de recrutement des tuteurs est clair et précis. Les tuteurs rencontrés ont confirmé l'organisation du tutorat en catégories. Une bonne partie des tuteurs est constituée de doctorants en cours de thèse et professionnels aptes.

Il existe une réglementation publiée et communiquée de sélection du PER, des appels à candidatures, une commission d'évaluation et de classement des dossiers de candidatures.

Les CV du corps enseignant font état de leurs qualifications scientifiques. Cependant, les entretiens ont montré une forte précarité notamment chez les tuteurs avec un renouvellement continuel des contrats sans garantie de recrutement. Certains tuteurs n'hésiteront pas à partir à la moindre opportunité leur offrant une vie professionnelle plus stable même si on les qualifie de tuteurs permanents.

Il est fortement souhaitable de réfléchir à stabiliser le corps des tuteurs en leur offrant des meilleures perspectives d'avenir.

Conclusion 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.

Appréciation globale sur le standard

Un système de traçabilité efficace (fiche de présence, maquette, plans de cours et emplois du temps etc.) démontre l'effectivité de cette répartition et de l'organisation des enseignements. Toutefois, les étudiants interrogés nous ont fait part de l'absence de tutorat pour certains cours jusqu'à l'évaluation.

Conclusion sur le standard : Atteint

Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.

Appréciation globale sur le standard

Les PER permanents bénéficient de voyages d'études à l'UVS. Les PER-tuteurs, notamment les doctorants, peuvent également bénéficier d'un cadre incitatif pour faire leurs thèses.

Conclusion sur le standard : Atteint

Champ 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 et les procédures d'accès à l'UVS sont réglementées et sont identiques à celles des universités publiques. Toutefois, les discussions avec les étudiants confirment l'organisation de cours d'initiation en début de programme pour les familiariser avec l'environnement peu connue de l'enseignement à distance. Les conditions de passage et d'obtention du diplôme doivent être en conformité avec le texte sur le LMD et le respect du contenu de la maquette. Conclusion sur le standard : 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. L'admission comme les conditions de passage se font exclusivement sur la base du mérite. Conclusion 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.
Appréciation globale sur le standard Les maquettes de formation sont composées d'unités d'enseignement (UE) avec un système de crédits capitalisables et transférables à améliorer. Aucune mobilité des étudiants du programme de Licence AES parcours GRH n'a été constatée. Conclusion sur le standard : Non Atteint
Standard 5.04: Il est pourvu à un encadrement adéquat des étudiant(e)s.
Appréciation globale sur le standard Les étudiants confirment un taux d'encadrement satisfaisant, du point de vue du tutorat malgré quelques petits manquements liés à l'absence de tuteurs et une bonne interactivité entre eux et les enseignants. Conclusion sur le standard : 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

L'UVS tente d'assister et d'accompagner les étudiants dans leur employabilité en organisant par exemple avec des partenaires comme l'ADPME des ateliers de formation à l'entrepreneuriat.

Il faut signaler que malgré le dispositif mis en place, la mise en œuvre doit être plus efficace. De nombreux étudiants se sont plaints de ne pas trouver de stage. La non exigence du rapport de stage pour valider le diplôme traduit une forme de résignation inhérente à une prise de conscience des autorités pédagogiques sur les difficultés que rencontrent les étudiants pour trouver des stages.

Conclusion sur le standard : 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

La Licence AES option GRH se déroule comme toutes les autres offres de formation de l'UVS en ligne. Un réseau de ENO accueille les étudiants pour les cours d'initiation et pour les évaluations et autres rencontres. Pendant les périodes de rentrée académique, il est mis en place au sein de chaque Espace numérique ouvert (ENO) un dispositif d'accueil permettant aux nouveaux et même aux anciens d'être informés sur les procédures d'inscription, les règlements en vigueur et le mode de fonctionnement de l'Université. L'accueil est assuré par des étudiants sélectionnés à cet effet. Ces derniers maîtrisent l'environnement universitaire et le modèle pédagogique de l'UVS et sont capables de renseigner au mieux leurs cadets.

La visite guidée à l'ENO située sur la route de Ouakam a permis aux experts de constater que le site comporte des bureaux, des salles de cours, des amphithéâtres, des salles de conférence, une bibliothèque, un espace d'enregistrement, de montage des cours et leur diffusion sur la plateforme, des espaces de travail (au hall d'entrée et à l'esplanade), des salles informatiques, une cafétéria, des toilettes, des extincteurs etc.

Les étudiants peuvent utiliser le réseau de bibliothèque en ligne et de bases de données multiples et variées.

L'UVS dispose également d'équipements audiovisuels de pointe, de logiciels etc.

L'amphithéâtre qui accueille les étudiants ainsi que les salles informatiques utilisées sont aérées et équipées de matériels pédagogiques (tableau blanc, bureau, split, tables et chaises en nombre suffisant). Il y a des toilettes propres et séparées selon le sexe. On note aussi l'existence d'extincteurs avec des fiches techniques à jour à chaque étage.

L'UVS a également aménagé l'infrastructure pour les personnes à mobilité réduite jusqu'au niveau du rez-de chaussée. Cependant, au niveau R+1 de l'ENO le déplacement des personnes à mobilité réduite n'est pas assuré.

Les enseignants sont payés régulièrement et à temps. Toutefois, nous n'avons pas eu des données financières spécifiques sur la Licence AES en GRH.

Conclusion sur le standard : Atteint

Champ d'évaluation 7 : Dotation en équipements et infrastructures

Standard 7.01 : Le programme d'études dispose de ressources suffisantes pour réaliser ses objectifs. Elles sont adaptées et disponibles à long terme

Appréciation globale du standard

L'UVS est bien dotée en équipement et en infrastructures pour réaliser ses objectifs. Les équipements pédagogiques sont performants pour faciliter les activités d'enseignement-apprentissage. L'UVS dispose des locaux suivants :

- le siège (situé à Diamniadio), qui accueille la coordination et les directions ;
- l'annexe du siège (situé Liberté 6, Cité COMICO), qui abrite l'agence comptable, les pôles de formation, l'équipe multimédia et les services supports aux étudiants (DERI et DISI) ;
- les espaces numériques ouverts (ENO) sont au nombre de 13 en 2020. Chaque ENO dispose de salles de cours et de salles informatiques. Les salles informatiques sont déployées dans l'ensemble des ENO et sont équipées de clients légers (620 clients légers ont été acquis par l'UVS et 700 clients légers dans le cadre du projet Smart Sénégal).

Conclusion sur le standard : Atteint

5. Points forts du programme :

- La maquette est en phase avec les objectifs du programme de la L1 à la L3 ;
- Le PER, les Tuteurs et PATS sont recrutés selon des critères bien définis ;
- Tout le personnel est impliqué dans la bonne exécution des activités d'enseignement-apprentissage ;
- Tout le personnel est impliqué dans le processus décisionnel (mise à disposition des maquettes et gouvernance pédagogique et administrative) ;
- La professionnalisation de la filière GRH permet aux étudiants d'être opérationnels sur le marché du travail ;
- Les contenus des enseignements-apprentissages dont a besoin un assistant RH sont pris en compte ;
- Il existe des mécanismes d'accompagnement en termes de politique de dotation des PATS et des étudiants en ordinateur et connexion internet ;
- Les locaux sont adéquats et bien équipés avec un comité d'hygiène et de sécurité du travail ;
- Les outils de gestion de la pédagogie sont performants et efficaces ;
- Existence d'un dispositif d'évaluation des enseignements par les étudiants ;
- A défaut d'avoir un stage de formation, le parcours des étudiants est valorisé par les activités de service à la communauté ;
- L'UVS est une Université ouverte vers l'extérieur.

6. Points faibles du programme :

- Faible exploitation des résultats des évaluations des enseignements par les étudiants ;
- Déficit du PATS par rapport au nombre d'étudiants ;
- Insuffisance dans le renforcement des enseignements relatives à l'insertion professionnel en L3 ;
- Absence de certains tuteurs pour un suivi correct des enseignements ;
- Charges administratives du PER lourdes empêchant de se consacrer à la recherche ;
- Surcharge de travail du PER et du PATS entraînant un traitement peu diligent des dossiers ;

- Insuffisances notées dans les procédures de mises à niveau des capacités en informatique et dans les techniques de rédaction administrative pour le PATS ;
- Absence d'anonymat dans la correction des copies d'examen ;
- Retards notés dans l'obtention des machines destinés aux étudiants ;
- Manque de suivi dans le dispositif d'accompagnement des étudiants vers l'obtention de stage et l'insertion professionnelle.

7. Appréciations générales sur le programme

Le personnel administratif et le personnel d'enseignement et de recherche du Programme de formation de la licence se sont investis pour œuvrer à la réussite de la professionnalisation de la filière. Cet investissement constitue un avantage pour l'avenir de cette formation au regard de l'importance de la gestion des ressources humaines au sein des organisations.

8. Recommandations à l'établissement

Malgré tout, l'équipe des experts a formulé les recommandations suivantes :

- Exploiter les résultats des évaluations des enseignements faites par les étudiants ;
- Accompagner davantage le PER dans la promotion de leur carrière ;
- Renforcer la professionnalisation de la filière GRH ;
- Améliorer le processus de suivi des tuteurs ;
- Améliorer le recrutement du nombre de PATS pour une meilleure diligence des activités administratives ;
- Elaborer une politique de remise à niveau des capacités du personnel ;
- Définir une stratégie de correction avec anonymat ;
- Apporter une plus grande diligence dans la disponibilité du matériel pédagogique ;
- Améliorer la durée des contrats avec les tuteurs ;
- Améliorer la synchronisation dans le déroulement des cours, TD et TP ;
- Mettre en place des équipes de recherche pluridisciplinaires ;
- Améliorer le dispositif d'accompagnement des étudiants vers l'obtention de stage et l'insertion professionnelle

9. Recommandations à l'ANAQ-SUP

L'ANAQ-Sup œuvre à promouvoir la qualité dans les universités publiques et privées d'enseignement supérieur. La recommandation suivante est formulée pour une meilleure concordance des activités :

- Accompagner davantage les établissements dans le processus d'accréditation ;

10. Proposition de décision

Accréditation