

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**



Rapport d'évaluation externe de la Licence en Gestion des Ressources Humaines de l'Univers Professionnel (UNIPRO)

Equipe d'évaluateurs :

- Pr Serge Francis SIMEN NANA, Président
- Dr Samba DEME, Membre
- M. Saïdou DIAW, Membre

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Serge F. Simon', with the name written in a cursive script below the signature.

Octobre 2022

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
1. PRÉSENTATION DE L'EES ET DU PROGRAMME EVALUÉ	4
<i>1.1. Présentation de l'Univers Professionnel (UNIPRO)</i>	<i>4</i>
<i>1.2. Présentation des programmes de formation de UNIPRO et du Programme évalué</i>	<i>5</i>
1.2.1. L'offre de formation de UNIPRO	5
1.2.2. Le programme de Licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH)	5
2. AVIS SUR LE RAPPORT D'AUTO-ÉVALUATION	7
3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN	7
<i>3.1. Organisation et déroulement de la visite</i>	<i>7</i>
<i>3.2. Appréciation de la visite (difficultés, facilités, leçons apprises, etc.)</i>	<i>9</i>
4. APPRÉCIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITÉ DE L'ANAQ-SUP	10
5. POINTS FORTS DU PROGRAMME	17
6. POINTS FAIBLES DU PROGRAMME	18
7. APPRÉCIATIONS GÉNÉRALES DU PROGRAMME	18
8. RECOMMANDATIONS À L'ÉTABLISSEMENT	18
9. RECOMMANDATIONS À L'ANAQ-SUP	18
10. PROPOSITION DE DÉCISION	18
ANNEXE : LISTES DE PRÉSENCE AVEC LES PARTIES PRENANTES	19

INTRODUCTION

L'Univers Professionnel (UNIPRO) 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.

UNIPRO est un établissement privé, laïque, apolitique d'enseignement supérieur opérant au Sénégal. Cherchant à faciliter l'insertion professionnelle des apprenants, il tente de privilégier les apprentissages en utilisant le concept d'alternance « Ecole/Entreprise » dans la mise en œuvre de son offre de formation. UNIPRO a obtenu un agrément provisoire du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'innovation sous le numéro 232/DGES/DESP du 20 janvier 2016 et un agrément définitif du Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion sous le numéro MFPAA/SG/DFPT du 22 novembre 2016. Il est également habilité par le MESRI et est donc autorisé à délivrer des diplômes de Licence sous le numéro RepSEN/Ensup-priv/HA/025-2017, et les diplômes de Master sous le numéro RepSEN/Ensup-priv/HA/076-2021.

S'inscrivant dans une logique d'amélioration continue, UNIPRO 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. Saïdou DIAW (membre), pour procéder à l'évaluation de ce programme.

Le vendredi 03 octobre 2022, l'équipe a effectué une visite à UNIPRO 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. PRÉSENTATION DE L'EES ET DU PROGRAMME EVALUÉ

1.1. Présentation de l'Univers Professionnel (UNIPRO)

Créé en 2016, UNIPRO est un établissement d'enseignement supérieur privé professionnel ayant un statut juridique de Société à responsabilité limitée (SARL). Il possède un NINEA (UNI-PRO Ninéa : 005933090) et registre de commerce (RC : SN. DKR2016B12016).

Selon le Directeur général, UNIPRO a pour mission « dispenser des formations de qualité à nos étudiants dans un esprit d'excellence académique, d'engagement personnel et d'ouverture ». Fort de cela, les objectifs, à court terme, poursuivis sont variés :

- Proposer aux citoyens des profils de formation qui correspondent au besoin du marché ;
- Instaurer un climat de confiance vis-à-vis des partenaires nationaux et internationaux ;
- Satisfaire la demande en formation qui lui est adressée ;
- Garantir une formation de qualité à tous ses étudiants afin d'agir significativement sur les taux d'acquisition globaux des compétences ;
- Tisser des partenariats stratégiques et durables avec les chefs d'entreprise ;
- Permettre aux étudiants, par le biais de stage en entreprise, de découvrir et de s'imprégner de l'environnement de l'entreprise durant leur cycle de formation ;
- Renforcer l'engagement social et le leadership ;
- Obtenir des reconnaissances et accréditations au niveau national et international.

D'autres objectifs sont formulés à long terme.

UNIPRO, à travers son plan stratégique, s'arime 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.

UNIPRO est présent sur deux campus à Dakar. Le premier est situé à la Sicap Mermoz et le second sur la VDN à côté de l'hôtel Good Rade. Un projet de construction d'un site est envisagé par la Direction générale.

UNIPRO répond à l'adresse suivante :

Sicap Mermoz, Immeuble 7648

S.I.C.A.P. Mermoz, Dakar, Senegal

Tel. : (+221) 33 825 23 78

Tel. : (+221) 77 855 94 19

Tel. : (+221) 77 336 16 42

e-mail : direction@universprofessionnel.com

Site internet :<https://universprofessionnel.com>

Les organes de gouvernance de UNIPRO sont constitués d'un Conseil de gestion, d'une direction générale, d'un comité scientifique et pédagogique, d'une cellule Interne d'Assurance Qualité, d'un secrétariat général.

Le PER est constitué de 8 enseignants permanents et d'enseignants vacataires (universitaires et/ou professionnels).

1.2. Présentation des programmes de formation de UNIPRO et du Programme évalué

1.2.1. L'offre de formation de UNIPRO

UNIPRO 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 (challenge et alternance), en sciences de gestion, concerne les filières suivantes :

- Formation de niveau Bac+3

- Commerce international
- Transport logistique
- Marketing et stratégie
- Comptabilité et gestion
- Banque, Finance et assurance
- Communication
- Qualité, Hygiène, sécurité et environnement

Gestion des ressources humaines

- Entrepreneuriat et gestion de la PME
- Génie informatique
- Gestion des projets
- Management des affaires

L'enseignement est organisé 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. Il 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 vise à former des techniciens spécialisés dans la gestion du personnel, capables de faire preuve :

- de créativité ;
- d'aptitude à la prise de décision ;
- de capacité à travailler en équipe ;

- d'enracinement dans leur culture et leur environnement tout en étant ouvert au monde extérieur ;

Les métiers spécifiques visés sont :

- Assistant administration du personnel.
- Gestionnaire paie et social.
- Assistant du responsable de la formation.
- Chargé(e) d'administration des RH.
- Assistant du responsable recrutement.
- Chargé d'études RH
- Conseiller à l'emploi.

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 différentes des entreprises (Marketing, GRH, etc), mais aussi sur la qualité ;

La deuxième année vise les compétences suivantes :

- Approfondir les fondamentaux de la gestion des organisations ;
- découvrir et comprendre les techniques de l'assurance, de la douane, etc ;
- développer par la pratique des aptitudes en gestion.

La troisième année de la Licence de Management des organisations 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.

2. AVIS SUR LE RAPPORT D'AUTO-ÉVALUATION

Le rapport d'auto-évaluation de UNIPRO 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 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 preuve 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 vendredi 03 octobre 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 UNIPRO 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 de UNIPRO 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 UNIPRO. Ensuite, la présentation du programme a été faite par le Directeur des études assisté par le Responsable de la CIAQ. 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 :

- A la lumière de la présentation de la Maquette, les deux premières années renvoient à un tronc commun où l'on aborde d'autres disciplines comme banque et assurance, transport logistique, dédouanement, finances d'entreprise, commerce international, Management de la qualité. Dans ce sens il est recommandé de revoir la dénomination du programme, il pourrait être intitulé « Licence en sciences de gestion, option GRH ».
- La liste des Enseignants intervenant dans le programme ne permet pas de voir qui intervient dans quelle UE. Il est suggéré d'améliorer la lisibilité de la liste en insérant une colonne pour indiquer la matière enseignée par chaque professeur.

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 : 12h 15 - 13h 10

Seuls deux enseignants dont un en Assurance et un en informatique ont assisté à l'entretien. Il n'y a pas eu d'enseignant spécialiste de la GRH dans l'entretien avec les PER alors qu'il y a une liste de 32 enseignants jointe ; ce qui n'a pas permis de disposer d'informations pertinentes. Les échanges 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 permanent n'a pas bénéficié de formation continue et aussi les syllabus peuvent être améliorés en incluant le nom de l'enseignant. Le PER vacataire souhaite une revalorisation du taux des vacances.

- Rencontre avec les étudiants : 13h15-14h30

Les experts ont eu des échanges avec 11 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, redynamiser la vie de l'amicale, institutionnaliser le dispositif d'aide aux personnes en difficultés financières, temps de délibération long, absence de point de restauration, disponibilité des toilettes pour étudiant au premier étage, climatisation de toutes les salles de classes.

- **Rencontre avec le PATS : 14h40 -15h 30**

Neuf 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. Ils bénéficient de formation. Par ailleurs, les PATS ont uniquement indiqué la nécessité de disposer d'une salle de pause pour le personnel.

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.

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. 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. 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
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 2015-2016. Quatre promotions sont sorties. 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 les politiques d'acquisition, l'administration du personnel et la gestion de la paie. Le programme vise à assurer, par des stages et ateliers de formation, l'employabilité des étudiants ayant le baccalauréat, toutes séries confondues. Cette orientation est en cohérence avec la vocation professionnalisante de UNIPRO et son plan stratégique. 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'activité visés. On y retrouve les membres de l'Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines (ASPRH). Cependant de telles initiatives doivent aussi être développées avec le patronat. Des partenariats sont développés avec des entreprises locales et avec des institutions académiques nationales. Aussi, des visites d'entreprises sont régulièrement organisées. 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

Au sein de UNIPRO, 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 du manuel de procédures administratives et financières, les processus, les compétences et les responsabilités décisionnelles de UNIPRO sont précisés. Aussi, les actes de nomination disponibles précisent les attributions et responsabilités de chacun.

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

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 UNIPRO 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.

Les enseignants participent également au jury de délibération. Toutefois, ils doivent être plus impliqués dans ces activités. Dans les éléments de preuve fournis, des jurys se tiennent avec 5 enseignants alors que le programme en compte environ 32.

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

UNIPRO 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.

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

Toutefois, les enseignements ne reçoivent pas de manière systématique les retours d'évaluation et/ou aucune discussion n'est engagée avec les enseignants pour lesquels les enseignements ne se sont pas bien déroulés.

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

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.

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 UNIPRO 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 de la fonction publique (cela permet aux apprenants de pouvoir aussi s'insérer dans l'administration publique) ;
- 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 permet le contrôle de ce qui est enseigné.

Au vu de la maquette présentée, nous suggérons à UNIPRO de réarticuler le contenu de la maquette et de mieux décrire la progression de l'apprenant. Quelques incohérences sont constatées entre la maquette et le relevé de notes. Par exemple, dans l'UE 236, l'anglais a un coefficient de 1 sur la maquette et ce coefficient est de 2 sur le relevé de notes. Aussi, le stage est crédité dans la maquette mais absent du relevé de notes. Il est également noté l'absence d'un EC sur la formation. Pour une licence qui forme aux métiers de la GRH, il faudrait donner aux étudiants des outils leur permettant de mettre en place un plan de formation et de connaître les dispositifs institutionnels permettant de faire bénéficier aux salariés une formation professionnelle continue.

Nous suggérons également à UNIPRO d'alléger les productions des étudiants et de ne retenir qu'une seule soutenance (le rapport de stage). En effet, la présentation d'un projet de professionnel sous forme de document alourdit l'évaluation des étudiants.

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 en utilisant différents canaux (SMS, affichage, amphi de rentrée). Elles sont consignées dans le livret de l'étudiant, le livret de stage, et dans le manuel pédagogique.

La discussion avec les étudiants a fait ressortir :

- Communication des notes d'examens tardives et découvertes que sur le bulletin ;
- Temps de délibération assez long.

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 90% en moyenne d'une année à une autre. Ce taux important est lié à l'accompagnement et à l'implication des PER.

Toutefois, on note des difficultés des étudiants sur l'UE363 relatives au projet professionnel. Nous suggérons à UNIPRO d'investiguer pour comprendre ce qui explique la moyenne de 65% (taux de réussite) constatée.

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

UNIPRO a en son sein sept (7) enseignants permanents (un Docteur et 6 titulaires d'un Master). 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 leurs exécutions sont supervisés 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 ; ils 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

UNIPRO n'a fourni aucune preuve de la mobilité du PER.

NON 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 d'admission sont publiées et l'admission est étudiée par la direction des études. Nous suggérons à UNIPRO de créer une commission de recrutement des étudiants. Cette commission se prononcera sur les accès directs en deuxième ou troisième année. Il serait aussi judicieux d'avoir un bureau d'accueil et d'orientation dédiée (il ne doit pas être confondu avec le secrétariat du directeur général). Il est mis à la disposition des étudiants un Livret 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 toute l'information utile leur permettant de trouver des stages en entreprise. Les experts ont trouvé ce bureau très dynamique, selon les étudiants qui ont témoigné de son efficacité à placer les étudiants.

Les étudiants trouvent des débouchés en général et citent plusieurs cas où UNIPRO 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

UNIPRO est installé sur deux campus à Dakar.

L'établissement dispose des infrastructures capables d'abriter les formations organisées en son sein dont la Licence en GRH. Les salles sont aérées (climatisées ou ventilées). Les observations suivantes peuvent être faites :

- Existence d'une bibliothèque avec un abonnement à une bibliothèque en ligne. Nous suggérons 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 (hommes/Femmes). Toutefois, les experts suggèrent à UNIPRO de créer des toilettes pour étudiant au 1^{er} étage du bâtiment de Mermoz
- Existence d'un logiciel pour la gestion de la pédagogie et autres (LEAGEST).
- Existence d'une infirmerie avec les éléments pour les premiers soins.
- Existence d'une salle de prière (pour les musulmans).

- Existence de bureaux en nombre suffisants.
- Existence d'un plan de circulation dans le bâtiment et d'un point de rassemblement.
- Les locaux sont bien entretenus (propreté).

Il faut signaler que UNIPRO a démarré un projet de construction d'un bâtiment propre pour ses activités administratives et pédagogiques.

ATTEINT

5. POINTS FORTS DU PROGRAMME

- Existence d'un plan stratégique et une vision claire de UNIPRO ;
- Maquettes conformes au format LMD ;
- 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 ;
- 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 sites ;
- Disponibilité des enseignants et forte implication des professionnels ;
- Renforcement des Capacités des PATS dans les domaines suivants Excel, fondamentaux du système LMD, relation avec la clientèle ;
- 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 ;
- Infirmerie disponible avec premiers soins pour les étudiants ;
- 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

- Fond documentaire physique à la bibliothèque.
- Capacité de la salle de lecture de la bibliothèque.
- Présentation des PV de délibération et du relevé général des notes.
- Absence systématique de feed-back après évaluations des enseignements auprès des enseignants et discussion avec des évaluations qui nécessite une intervention.
- Absence d'un restaurant et d'une salle de détente dédiée aux étudiants.
- Absence de commission de recrutement des étudiants et du personnel.
- Absence de logiciel pédagogique propre (Sage, Spad, etc. Achat de licence).
- Absence d'une amicale des étudiants dynamique.
- Temps de délibération assez long.
- Absence d'un dispositif d'accompagnement des cas nécessitant par la prise en charge totale ou partielle de leurs frais de scolarité.

7. APPRÉCIATIONS GÉNÉRALES DU PROGRAMME

UNIPRO 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, UNIPRO devra continuer à travailler sur l'amélioration des processus pédagogiques et administratifs. Il devra, toutefois, rendre la progression des étudiants, en relation avec la Licence en gestion des ressources humaines, plus lisible.

8. RECOMMANDATIONS À L'ÉTABLISSEMENT

- ✓ Procéder à une révision de la maquette. Cela permettra 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.

9. RECOMMANDATIONS À L'ANAQ-SUP

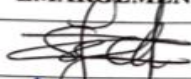
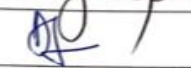
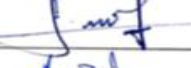
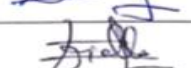
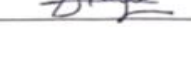
Rendre possible le suivi à mi-parcours de la mise en œuvre des recommandations.

10. PROPOSITION DE DÉCISION

ACCRÉDITATION RECOMMANDÉE

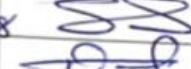
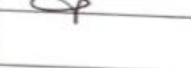
ANNEXE : LISTES DE PRÉSENCE AVEC LES PARTIES PRENANTES

1. Rencontre avec l'Administration

		FEUILLE DE PRESENCE SEANCE PLENIERE		DATE : 03/10/2022
N°	PRENOMS / NOM	FONCTION	TELEPHONE	EMARGEMENT
1	Sheik O Seck	D G	776418091	
2	Amadou DIONIE	Consultant RH	775556240	
3	Ousmane Guéye	PT. Conseil Ped. & sc.	777437357	
4	Oumar KA	Enseignant	775537020	
5	Mamadou DIALLLO	Directeur des études	77-446.02.87	
6	Bobeeer KITA	Responsable CIAQ	77-3808644	
7	Imaïla Soumaré	Responsable de la scolarité	774332281	
8	Aminata AAT	Responsable des études	776209376	
9	Mouhamadou A. SY	Responsable études	772774142	
10	Horsoufou ADP	AB EPRG-Consulting	77-653.61.98	
11	Daouda Y Diallo	Responsable RH à l'Antenne	776612814	
12	Alioune B. Ndicaye	Manager RH	78-6371928	
13	Saidou DIAW	Expert Evaluation	779113933	
14	Serge F. SIMEN	Expert Anag	775037568	
15	Samba DEPLE	Expert Anag	771736006	
16	Mamadou Diallo	Responsable RH	776069221	
17				
18				
19				
20				

Page 1 sur 1

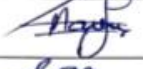
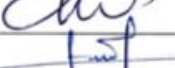
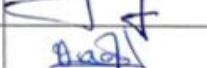
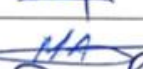
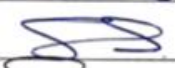
2. Rencontre avec les enseignants (per)

		FEUILLE DE PRESENCE SEANCE AVEC LE PER		DATE : 03/10/2022
N°	PRENOMS / NOM	FONCTION	TELEPHONE	EMARGEMENT
1	Seydina SALL	Enseignant	773801072	
2	Abdoulaye Sum	Enseignant/kinde	777995068	
3	Serge Francis sinen	Expert ANAQ	775037568	
4	Samba DETH	Expert ANAQ	771734006	
5	Saidou DIAN	Expert ANAQ	779118923	
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Page 1 sur 1

3. Rencontre avec les PATS

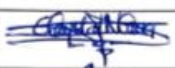
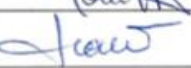
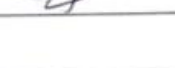
 UNIPRO FORMATION EN ALTERNANCE	FEUILLE DE PRESENCE SEANCE AVEC LE PATS	DATE : 03/10/2022
--	--	------------------------------------

N°	PRENOMS / NOM	FONCTION	TELEPHONE	EMARGEMENT
1	Patrice KEITA	Responsable CIAQ	77807644	
2	Soda BIENG	Assistante comptable	776063660	
3	Zéinabe Ba	Responsable SCAI	772776168	
4	Mamadou DIALLO	Directeur des études	77446.02.87	
5	Bouke B. DIAW	Assistant Directeur	773361648	
6	Imaïla Soumare	Responsable de la scolarité	774332281	
7	Aminata DAAI	Responsable des études	776209376	
8	Mouhamadou A. Sy	Responsable des études	772774142	
10	Samba DENE	Expert ANAQ	771734006	
11	Serge Francis SIMEN	Expert ANAQ	775037568	
12	Guidou DIAW	Expert ANAQ	779113933	
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Page 1 sur 1

4. Rencontre avec les étudiants

 UNIPRO FORMATION EN ALTERNANCE	FEUILLE DE PRESENCE SEANCE AVEC LES ETUDIANTS	DATE : 03/10/2022
--	--	------------------------------------

N°	PRENOMS / NOM	FONCTION	TELEPHONE	EMARGEMENT
1	Chrystal ABOBO NGUEMA	Etudiante	+221-77-223-5625	
2	Sergine Sakou kh SECK	Etudiant	78 165 21 87	
3	Maguelte Diaw	Etudiante	78-573-2886	
4	Fatou DANFA	Etudiante	78 23 20 73 6	
5	Lynn-Gestyna LENOINGA	Etudiante	78 59 6 31 17	
6	TEMDRESSES ARIDYAK	ETUDIANT	77 34 1 66 43	
7	Sergine Ablou A. TOURE	Etudiant	78 18 6 38 83	
8	LIEUTENANT TIBANINGA Diaw	Etudiant	77 11 1 33 24	
9	Mahamadou Nandé Keita	Etudiant	77 90 7 01 67	
10	Nissata Diagne	Etudiante	78 2 33 38 11	
11	Serge Francis SIEN	Expert ANAQ	77 50 3 75 68	
12	Samba DETIE	Expert ANAQ	77 17 3 40 06	
13	Saidou DIAW	Expert ANAQ	77 91 1 39 33	
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Page 1 sur 1