

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

AUTORITE NATIONALE D'ASSURANCE QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
(ANAQ-Sup)



**RAPPORT D'EVALUATION DU  
PROGRAMME DE LICENCE « GESTION DES RESSOURCES  
HUMAINES » DE L'AFI-L'UNIVERSITE DE L'ENTREPRISE (AFI-UE)**

**Evaluateurs :**

- Dr Ely Madiodio FALL, Président
- M. Daouda SECK, Membre
- M. Demba SECK, Membre

**Signature :**

**Pour l'Equipe, le Président**

Mars 2014

## Table des matières

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCTION.....                                                                   | 3  |
| 1. PRESENTATION GENERALE DU PROGRAMME EVALUE .....                                  | 3  |
| 2. APPRECIATION DU RAPPORT D'AUTO-EVALUATION.....                                   | 4  |
| 3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN .....                                    | 5  |
| 3.1 Organisation de la visite .....                                                 | 5  |
| 3.2 Déroulement de la visite.....                                                   | 6  |
| 3.3 Problèmes ou difficultés rencontrés.....                                        | 6  |
| 4. APPRECIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITE DE L'ANAQ- Sup .... | 6  |
| 4.1 Champs 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études.....                | 6  |
| 4.2 Champs 2: Organisation interne et gestion de la qualité .....                   | 8  |
| 4.3 Champs 3 : Curriculum et méthodes didactiques.....                              | 9  |
| 4.4 Champ s 4 : Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER) .....             | 11 |
| 4.5 Champs 5 : Étudiant(e)s .....                                                   | 12 |
| 4.6 Champs 6 : Dotation en équipements et en locaux.....                            | 13 |
| 5. CONCLUSION GENERALE SUR L'EVALUATION .....                                       | 13 |
| 5.1. Points forts du programme:.....                                                | 13 |
| 5.2. Points faibles du programme.....                                               | 13 |
| 6. RECOMMANDATIONS .....                                                            | 14 |

## INTRODUCTION

AFI-L'Université de l'Entreprise, en abrégé AFI-L'UE, a été autorisée par arrêté ministériel N°066176/MEN/DFP et agréée par le Ministère de l'enseignement supérieur sous le N°004253/MEN/DES. Elle reçoit des bacheliers et des bac+.

AFI-L'EU est un Etablissement Privé d'enseignement supérieur (EPES) qui délivre des diplômes ou grades de Licence et de Master dans les domaines des sciences de gestion, des sciences juridiques et fiscales et des technologies de l'information et de la communication.

AFI-L'UE organise en formation permanente des cours du soir destinés à des professionnels. De plus, elle offre un cycle court de perfectionnement et de recyclage sous forme de séminaires sous sa propre initiative ou à la demande des entreprises.

Le programme de la licence en ressources humaines de l'AFI est structuré selon l'architecture du système L.M.D. Les preuves existent, l'AFI a vu ses efforts récompensés par des arrivées massives d'étudiants qui dépassent sa capacité d'accueil de telle sorte qu'aujourd'hui il y a ajouté deux sites dont le troisième est en de finition, les deux sont opérationnels. Si AFI a tant de succès c'est grâce aux relations multidimensionnelles constantes préalablement établies dans les secteurs secondaires tertiaires.

Par ailleurs, AFI a créé un nombre d'emplois important pour son personnel administratif et technique, sans compter ses enseignants dont le taux de croissance est toujours en hausse d'année en année. Il faut remarquer que parmi ses travailleurs certains y sont depuis plus de 10 ans et ceux qui étaient recrutés à la naissance de l'établissement. Les enseignants qui y passent le plus important de leur temps sont encore plus nombreux, car certains d'entre eux y font des cours depuis 20 ans.

AFI est une entreprise performante. Tout en assurant son équilibre financier, il autofinance ses investissements. C'est ainsi qu'il a du crédit près des banquiers et de la confiance de ses employés et de ses fournisseurs.

Sur le plan social, AFI accorde la gratuité des études à quelques étudiants pour venir en aide à leurs parents, sans compter le nombre donné au ministère par an pour des étudiants pris gratuitement. AFI intervient aussi au niveau social sous plusieurs formes pour ses travailleurs.

AFI a réalisé une bonne méthodologie dans l'élaboration de son rapport d'auto-évaluation en procédant par champs d'évaluation des standards du premier au dernier.

### 1. PRESENTATION GENERALE DU PROGRAMME EVALUE

La licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH) est proposée par AFI-L'UE pour former des cadres moyens capables d'assister efficacement les Directeurs des Ressources Humaines des entreprises ou d'autres organisations. Elle répond aux besoins exprimés par les entreprises. Elle est offerte en formation initiale et en formation permanente et accessible aussi à partir d'un bac+2 pour la licence professionnelle.

Le programme GRH de AFI-L'UE est structuré selon l'architecture du système LMD avec une organisation du parcours en 06 semestres, et des formations en Unités d'Enseignement (UE) avec un système de crédits capitalisables et transférables et chaque UE est déclinée en pôles de compétences (PC) dont l'ensemble forme le semestre. .

Le programme a été élaboré en fonction des profils de compétences recherchés par les entreprises. Il est ouvert sur le monde extérieur du fait de l'adhésion de l'AFI-L'UE à la Fédération Européenne des Ecoles de Business (FEDE). Ce programme permet aux étudiants de passer certains diplômes d'études supérieures dans les écoles européennes. Il est suivi d'un programme de master qui permet aux meilleurs étudiants de licence de poursuivre leurs études en master dans ce domaine. La spécialisation dans la Gestion des Ressources Humaines offre des débouchés aux étudiants dans les grandes sociétés et les organisations non gouvernementales sur le plan national et international. Ils pourront aussi entamer des carrières de consultant et de conseiller en organisation dans les établissements publics et privés.

Les objectifs assignés à ce programme ont été de former des personnes ayant une bonne connaissance des relations humaines, du droit du travail, de la psychologie sociale, une bonne maîtrise des langues étrangères, une culture solide de l'entreprise et aussi des facilités de communication. Enfin, les étudiants formés dans ce programme doivent présenter les meilleurs profils de compétence dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des problèmes de l'entreprise en général.

Grâce à son intégration dans les réseaux européens, AFI a introduit dès 2004 le système L.M.D bien avant les directives de l'UEMOA et les décrets du ministère de l'enseignement supérieur qui le rendent obligatoires. Ainsi l'AFI n'a aucune difficulté d'adaptation au système L.M.D dont l'application est complète pour tous les diplômes de l'EPES.

Le programme de la Licence a donné lieu à des entretiens entre nous et la direction ensuite le personnel enseignant, les étudiants et le personnel administratif.

Les UE et les volumes horaires du système LMD ne font l'objet d'aucune remarque particulière. Ils sont présentés sur des tableaux qui suivront.

## **2. APPRECIATION DU RAPPORT D'AUTO-EVALUATION**

Le rapport d'auto-évaluation du programme GRH de AFI-L'UE est élaboré conformément à la grille d'exploitation de rapport d'auto-évaluation que l'ANAQ- Sup a mise à la disposition des experts évaluateurs.

Il est rédigé par une commission technique sous forme de drafts dont la synthèse aboutit à une mouture finale validée par un comité de pilotage. Ce dernier est composé de représentants de l'autorité académique, du conseil d'orientation scientifique, de l'administration centrale, du corps enseignant et des étudiants de AFI-L'UE.

Les membres de la commission technique sont chargés de la collecte des informations, de l'analyse des données et de la rédaction des réponses aux différentes questions contenues dans la grille d'évaluation de l'ANAQ-Sup.

L'évaluation de chacun des champs de la grille est sous la responsabilité d'un membre de la commission technique qui est chargé de le renseigner puis de le soumettre à l'approbation du comité de pilotage pour validation.

A la lecture du rapport d'auto-évaluation produit par AFI-L'UE, le constat est clair que les 06 champs d'évaluation du référentiel déclinés en 19 standards sont entièrement renseignés et appuyés par des éléments de preuves consignés dans 06 fascicules mis à la disposition de l'équipe des experts et correspondant chacun à un champ d'évaluation.

Nous avons eu la lourde tâche de lire ces volumineux documents et de les analyser par rapport aux standards de l'ANAQ-Sup avant de faire un rapport. C'est un travail très important facilité par la clarté de la présentation des documents.

On constate alors que ce rapport peut être exhaustif et détaillé ce qui nous a facilités dans les contacts aux différents stades après la visite des locaux d'avoir facilement les preuves demandées dans notre guide. En effet, c'est comme si des réponses aux questions que nous posions avaient été déjà données pour la plupart des réponses dans ce rapport. Le rapport a répondu aux questions relatives aux standards par des champs d'évaluation pour chaque type de standards. Chaque champ d'évaluation constitue un fascicule de plusieurs pages dont l'ensemble pèse au moins 5 kg.

Les seules remarques que nous faisons par rapport à ce rapport, peuvent se résumer de la façon suivante : les détails de certains éléments comme la composition des équipes qui élaborent et participent au fonctionnement du programme que nous devons rencontrer pour discuter comme prévu sur les standards, ensuite les annexes sont un peu volumineux et exigeraient beaucoup plus de temps que nous n'avons pas, mais cela ne relève pas de leur fait et ne constitue pas une critique. Mais les circonstances dans lesquelles nous rédigeons ce rapport, c'est une difficulté de plus.

### **3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN**

#### ***3.1 Organisation de la visite***

La visite sur le terrain a démarré avec un léger retard mais vite rattrapé au cours de la journée. Tout s'est déroulé normalement. La direction de AFI-L'UE nous a fait une bonne présentation des locaux leur permettant d'assurer des missions du crédo professionnel de AFI, de son ouverture national sur toutes les catégories d'entreprises et de métiers. Cela est dû aux spécialités des créateurs d'AFI qui sont des experts comptables, des commissaires aux comptes et des auditeurs. Leurs multiples contacts pour la résolution des problèmes de l'entreprise dans ces domaines leur donne une chance d'avoir la possibilité de trouver des stages pour leurs étudiants ce qui est une particularité pour AFI car dans ces moments, il est très difficile de trouver des stages pour les étudiants.

### ***3.2 Déroutement de la visite***

Nous avons fait une promenade agréable à travers les sites qui sont au nombre de trois (3). Les déplacements à l'intérieur de chaque site n'ont présenté aucune difficulté pour monter dans les étages (un seul étage partout).

Dans le site de la zone B, il y a de nombreuses salles de travail dont certaines (au moins 2) pouvant prendre chacune entre 80 et 100 étudiants. Les lieux sont tenus propres en permanence par une équipe qui travaille toute la journée. Les salles sont bien équipées et la capacité d'accueil de ce site seulement peut suffire pour le nombre d'étudiants qui suivent les cours par intermittence à AFI.

S'il y a tant de possibilité d'accueil en considérant les autres sites, c'est que les dirigeants d'AFI anticipent comme toute entreprise ayant une bonne stratégie sur l'avenir avec leur capacité de production. Nous avons constaté aussi que l'hygiène est parfaitement assurée, même les salles de toilettes sont partagées avec une partie Homme et une partie Dame, et là aussi la propreté est assurée par l'équipe de nettoyage présente sur les lieux toute la journée.

Nous étions dans un état de satisfaction du nombre de salles, de la capacité d'accueil de ces salles, de leurs équipements et leur propreté. Il fait vraiment bon de faire des cours dans ces locaux. Nous avons aussi, du côté de la sécurité, constaté l'existence d'extincteurs dans les différents coins ou lieux de passage, accrochés aux murs et nous avons vérifié leur aptitude.

### ***3.3 Problèmes ou difficultés rencontrés.***

La visite s'est déroulée sans problème ni difficulté, même pour les déplacements entre les sites du fait qu'il y a un bus aménagé pour cela et qui est utilisé de manière gratuite aussi bien par les étudiants que par les professeurs.

Nous avons recommandé à AFI compte tenu des moyens importants qu'il a engagé pour ses sites de penser sortir de la ville comme les grandes écoles en Europe et de créer un campus avec tous les éléments nécessaires, c'est à dire les équipements traditionnels (hébergement des étudiants, terrain de basket, terrain de football, infirmerie...) dans la lointaine banlieue de Dakar.

## **4. APPRECIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITE DE L'ANAQ- Sup**

Nous avons discuté avec les responsables de l'établissement sur la base des champs d'évaluation de l'ANAQ-Sup en posant les questions prévues dans les standards de ces champs.

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

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

AFI a développé un programme très professionnel centré sur les profils de compétence polyvalents couvrant la logistique, le transport, la gestion des approvisionnements, le commerce international avec ses incoterms, mais aussi et surtout la gestion des ressources

humaines. L'AFI a introduit dans ces filières la licence de gestion des ressources humaines depuis plus de 10 ans avec application du système LMD à partir de 2004 comme le montrent les procès verbaux de délibération sur la licence de gestion des ressources humaines. Le programme est conforme aux exigences du système LMD et aux standards internationaux tout en étant ajusté au profil de compétence demandé sur le marché.

C'est ainsi que AFI s'est proposé d'offrir une formation de niveau master en management des ressources humaines pour fournir aux entreprises des DRH capables de remplacer les directeurs de personnels qui étaient souvent des juristes.

La formation de niveau licence en gestion des ressources humaines permet aux entreprises de disposer de cadres moyens capables d'assister les DRH. AFI donne une formation complète à ses étudiants dans les 3 options de licence GRH.

**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.**

Le programme de licence GRH vise des objectifs de formation qui correspondent à la mission de l'AFI. En effet, le plan stratégique quinquennal de l'établissement définit clairement sa mission qui est de former les ressources humaines capables de prendre en charge le développement économique et social de notre pays et de l'Afrique. Le programme a été élaboré en fonction des besoins de formation exprimés par les entreprises à l'occasion des audits auxquels le président d'AFI a participé.

Le programme de licence GRH est adapté à l'évolution des métiers des ressources humaines pour offrir aux étudiants les compétences théoriques et pratiques. Il a été structuré conformément au système LMD avec des parcours en semestre et des formations en unités d'enseignement ayant des crédits capitalisables et transférables.

En définitive, la cohérence de ce programme se mesure par la logique interne suivante :

Les thèmes et sous-thèmes auxquels sont attachées des capacités attendues orientent l'enseignement du module et la définition des épreuves d'évaluation ;

La polyvalence de cette formation permet d'occuper différents postes dans l'entreprise ;

Les maquettes ou référentiels de formation sont présentés en annexe et constituent les contenus des formations.

**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.**

Le programme est approuvé par un comité paritaire administration, enseignants et responsables d'entreprises. Les réunions de ce comité sont datées et consignées dans un livre que nous avons consulté.

Les stages intégrés dans les programmes constituent les compléments au contenu de la formation.

## **Conclusion**

### ***Forces:***

La formation est centrée sur les besoins de l'entreprise en assurant une polyvalence des diplômés. Elle permet également la continuation des études en master.

### ***Faiblesses :***

- Difficulté de trouver suffisamment des professeurs de haut niveau ;
- Difficulté de tenir des statistiques fiables sur les taux d'insertion.

## ***4.2 Champs 2: Organisation interne et gestion de la qualité***

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

L'organigramme d'AFI est constitué d'un sommet stratégique occupé par les chefs d'établissement à partir duquel descend une ligne hiérarchique jusqu'au centre opérationnel et une ligne horizontale où se trouvent les spécialistes responsables de suivi ou de contrôle et les enseignants.

Les enseignants sont recrutés sur la base de compétence et de spécialisation. Ils sont composés de permanents qui constituent la majorité et de vacataires. Ils sont encadrés, aidés et orientés grâce à l'existence d'un manuel de procédure pédagogique et de règlement intérieur. Les enseignants dont la plupart sont très anciens sont contrôlés et évalués par l'administration, les directeurs pédagogiques et les étudiants. ; Ces différents contrôles et évaluations font référence à l'assurance ANAQ-Sup. Les flux d'information internes et externes sont fluides. Les étudiants profitent de l'implication des dirigeants dans la vie des entreprises qui interviennent comme experts comptables, commissaires aux comptes, auditeurs, ou conseillers fiscaux. Ils sont presque tous assurés d'avoir un stage.

**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.**

Les enseignants, les directeurs de filière ou unité de formation et de recherche, le chef du comité assurance qualité, le directeur pédagogique et les représentants des entreprises partenaires forment le comité de pilotage qui est compétent pour l'établissement du programme dont la direction générale est chargée de superviser l'exécution.

Les cellules pédagogiques mettent en œuvre les pôles de compétences. Chaque cellule pédagogique regroupe les enseignants des modules qui composent chaque PC. Cette cellule est chargée de :

- ✓ Veiller à la cohérence des enseignements des différents modules et à l'application de la stratégie d'assurance qualité dans les méthodes pédagogiques et les méthodes d'évaluation afférentes à la cellule ;

- ✓ Elaborer les études de cas qui permettent la mise en place des compétences relatives aux PC concernés ;
- ✓ Participer à la formation des pairs par l'intégration des nouveaux enseignants et l'amélioration des compétences pédagogiques des anciens.

Il faut remarquer que la mise en œuvre de la réglementation des responsabilités dans le processus décisionnel est détaillée dans le manuel de procédures de même que le processus d'évaluation des enseignements et des enseignants.

**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.**

Le directeur pédagogique Mr Mbaw contrôle et donne des conseils aux enseignants, mais Mme Sow qui dirige la cellule assurance qualité veille sur les ressources humaines et les ressources matérielles. Les résultats d'évaluation des professeurs sont communiqués avec discrétion à chaque professeur concerné. Le but recherché est d'améliorer les compétences pédagogiques des professeurs. C'est une occasion pour l'administration d'utiliser les résultats pour désigner le professeur de l'année qui reçoit une prime de 500 000 à 1 million de FCFA. Le nom de l'enseignant est largement publié par affichage.

### ***4.3 Champs 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.**

Chaque enseignant est dans l'obligation de présenter son programme conforme au volume horaire prévu par le système LMD. Les cours de la licence GRH sont présentés sous forme de tableaux. Pour faciliter leur élaboration et leur lecture ces cours ont été structurés selon une nomenclature qui permet leur informatisation sous forme de base de données. L'enseignement est organisé en 4 unités d'enseignements :

- ✓ UE. A. Culture et relations internationales
- ✓ UE. B. Langues vivantes
- ✓ UE. C. Outils du manager : compétences professionnelles générales
- ✓ UE. D. Techniques Professionnelles : Métier

Les unités d'enseignement ont toutes des plans de cours.

**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.**

Les enseignements comprennent les matières fondamentales qui marquent la spécificité de la filière. Les enseignements dans leur ensemble respectent les prévisions du système LMD et participent à la formation du profil de compétence qui répond aux besoins exprimés sur le marché du travail.

Le programme GRH requiert une connaissance pratique du milieu professionnel ce qui permet de décliner des méthodes spécifiques préparant les étudiants au marché du travail.

C'est pourquoi les stages en milieu professionnel font partie intégrante du programme GRH. Ces stages visent à donner aux étudiants des compétences réelles en situation de travail dans les organisations.

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

Les conditions d'obtention d'attestations et de diplômes académiques sont les mêmes presque partout : des contrôles sont organisés sous forme d'examens écrits ou oraux. Les épreuves sont cotées avec des notes ou des crédits. Les résultats sont publiés et affichés. Pour avoir un diplôme il faut obtenir le total de points exigés ou tous les crédits prévus et exigés. La réglementation permet de délivrer les diplômes aux candidats dont les résultats aux examens répondent aux conditions suivantes :

- ✓ L'obtention d'une moyenne générale supérieure ou égale à 10/20 ;
- ✓ L'obtention d'une moyenne supérieure à 6/20 dans chaque UE constitutive du diplôme de licence ;
- ✓ L'obtention d'une moyenne supérieure à 6/20 dans chaque PC constitutif de l'UE D « Techniques professionnelles métiers » ;
- ✓ La soutenance des rapports et mémoires dans les délais requis ;
- ✓ L'obtention d'une note supérieure ou égale à 10/20 dans l'épreuve de soutenance ;

**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.**

Les taux de réussite sont très élevés car les étudiants ont la possibilité de conserver des crédits d'une session à l'autre. Des cours de rattrapage sont organisés pour aider les étudiants à trouver le chemin du succès. La progression des étudiants est une préoccupation majeure de l'administration qui a mis un dispositif en place pour que le taux de réussite soit satisfaisant :

- ✓ Encadrement rapproché des étudiants par l'affectation d'un responsable des études à chaque niveau du parcours de la licence ;
- ✓ Pédagogie de proximité avec la possibilité de prendre en charge les étudiants en difficulté pour une mise à niveau ;
- ✓ Sélection rigoureuse du corps professoral ;
- ✓ Contact permanent avec les parents et les directeurs d'entreprises ;

- ✓ Le dispositif ci-dessus a permis d'obtenir un taux de réussite du programme de licence de près de 76%.

## **Conclusion**

### **Forces :**

- ✓ Les procédures d'examens écrites sont connues des étudiants ;
- ✓ Une bonne organisation des examens a permis d'éviter les fraudes ;
- ✓ L'intégration de stages dans la formation permet la professionnalisation des étudiants.

### **Faiblesses :**

- ✓ Difficulté pour les professeurs d'élaborer des études de cas réels ;
- ✓ Absence de délocalisation du site des examens.

## **4.4 Champ s 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.**

Les enseignants sont recrutés sur la base de leurs diplômes et de leurs expériences professionnelles. Ils sont contrôlés ensuite sur leur compétence par la cellule assurance qualité et par les étudiants qui attribuent des notes à leur cours. Il y a des enseignants permanents à plein temps et des vacataires qui sont plus nombreux. L'établissement encourage financièrement ses enseignants à continuer les études en vue de la thèse de doctorat.

La stabilisation du corps professoral se fait selon 3 critères complémentaires :

- ✓ Le respect scrupuleux des contrats en termes de rémunération et de délais de paiement ;
- ✓ L'implication des enseignants dans le contenu pédagogique ;
- ✓ L'adoption de taux horaires différenciés au profit des plus méritants

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

Les contrats sont très flexibles en dehors de ceux des enseignants appartenant à l'établissement qui sont très peu. Pour les vacataires qui représentent l'essentiel, les charges d'enseignement sont très précises.

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

AFI est membre d'une association internationale d'écoles de commerce dans laquelle des échanges d'étudiants et professeurs sont organisés. Sur le plan national, existe plusieurs partenariats dont celui avec l'université Gaston Berger de Saint-Louis. Ainsi AFI peut assurer la mobilité de ses étudiants et professeurs avec comme seule difficulté l'insuffisance de moyens financiers des personnes intéressées.

#### **4.5 Champs 5 : Étudiant(e)s**

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

Les conditions d'accès au programme de licence GRH sont publiées et connues par tous. Pour remplir ces conditions il faut:

- ✓ Etre titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ;
- ✓ Remplir et déposer un dossier de candidature avec la copie certifiée conforme du diplôme et les pièces requises.

Après l'étude du dossier, le candidat doit faire un entretien avec un jury. Si sa candidature est retenue, il paie les frais d'inscription pour pouvoir s'inscrire.

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

Des statistiques présentées chaque année au ministère montrent l'évolution des effectifs et la répartition des étudiants entre hommes et femmes.

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

Nous avons déjà exposé ce qui concerne ce point à travers les standards précédents.

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

Les étudiants sont encadrés par un responsable ou directeur d'études à chaque niveau du parcours de licence. Le responsable est chargé d'appuyer l'encadrement déjà effectué par les responsables de filières et des cellules pédagogiques. Cette démarche orientée vers la satisfaction des étudiants est un élément de la qualité du programme. Le dispositif d'encadrement permet de faire bénéficier aux étudiants des conseils sur leur future carrière ou sur le prolongement de leurs études.

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

Le programme de licence GRH a inclus des modules qui préparent les étudiants à l'insertion. En plus les responsables de l'établissement ont créé un service d'insertion qui a pour objectif de faciliter les relations avec l'entreprise.

###### **Forces**

- ✓ Les conditions d'accès au programme et procédures d'admission sont formalisées ;
- ✓ La mobilité du PER est possible ;
- ✓ Des modules spécifiques à l'insertion sont fournis aux étudiants

###### **Faiblesses**

- ✓ L'égalité de chances homme femme n'est ni mentionnée dans les conditions d'accès au programme ni dans les procédures d'admission
- ✓ La qualité de l'encadrement n'est pas évaluée

#### ***4.6 Champs 6 : Dotation en équipements et en locaux***

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

Les dotations en équipements et en locaux sont passées en revue sur le terrain par notre visite à l'établissement. Nous avons déjà exposé au chapitre « Visite » tout ce qu'il y avait à dire.

### **5. CONCLUSION GENERALE SUR L'EVALUATION**

#### **5.1. Points forts du programme:**

Le programme est moderne et conforme aux standards internationaux. Il est bien ajusté aux profils de compétence demandés sur le marché du travail. La particularité de cet établissement est due à l'implication de ses dirigeants dans le fonctionnement des entreprises comme expert comptable parfois comme auditeur ou commissaire aux comptes ou encore comme conseiller en Finance. C'est ce qui facilite le placement des étudiants en stage.

Une cellule d'assurance qualité interne veille sur la programmation des cours et sur l'assiduité des étudiants

L'existence d'un manuel de procédures pédagogiques et d'un règlement intérieur constitue des signes positifs.

Les locaux sont bien éclairés bien entretenus et spacieux. Leur capacité dépasse actuellement le nombre d'étudiants inscrits.

#### **5.2. Points faibles du programme**

Les enseignants n'ont souvent pas de diplômes académiques au-delà du Master II et n'ont pas encore bien tiré parti de l'encadrement du professeur de l'UCAD responsable du comité scientifique, pour poursuivre un parcours doctoral dans les sciences de gestion.

AFI a un doctorant et un inscrit au DEA des sciences de gestion. Malgré les motivations sous forme de primes que l'établissement accorde aux enseignants pour la recherche, n'ont pas encore donné des résultats suffisants.

Les enseignants ne se plaignent pas de leur condition de travail et de rémunération. Nous avons eu la preuve que les enseignants sont évalués par les étudiants mais nous n'avons pas pu exploiter les documents très volumineux qui contiennent les preuves de traitement automatisé de ces évaluations. (Nous n'avons que 3 jours pour tout le travail qui nous était demandé)

Les motivations financières pour inciter les professeurs à s'inscrire en thèse de doctorat n'ont encore donné que de minces résultats.

## **6. RECOMMANDATIONS**

Nous recommandons cependant à AFI de :

1. Renforcer le contenu pédagogique de ce programme par l'amélioration des compétences managériale des intervenants ;
2. Se doter d'un laboratoire de langue et activer l'installation de la bibliothèque dès la fin des travaux en cours au site 3 ;
3. Renforcer le programme en mathématiques appliquées compte tenu de ses aspects dont tout le monde du travail a besoin, pour se sentir bien avec les TIC (logiciels, internet, etc.)

**Résultat de l'évaluation :** Proposition à l'accréditation sans condition