

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

**AUTORITE NATIONALE D'ASSURANCE QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA
RECHERCHE ET DE L'INNOVATION
(ANAQ-SUP)**



**Rapport d'évaluation externe du programme de la Licence
en Gestion des Ressources Humaines de l'Institut Privé de
Gestion/Institut Supérieur de Technologies Industrielles
(IPG/ISTI)**

Equipe d'évaluateurs :

- Pr Ibrahima Dally DIOUF, Président
- Dr Samba DEME, Membre
- M. Saidou DIAW, Membre

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

Ibrahima Dally DIOUF

Février 2025

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
1. PRESENTATION DE L'EPES ET DU PROGRAMME EVALUÉ	4
<i>1.1. Présentation de l'Institut Privé de Gestion/Institut Supérieur de Technologies Industrielles (IPG/ISTI)</i>	4
<i>1.2. Présentation des programmes de formation d'IPG-ISTI et du Programme évalué</i>	5
1.2.1. L'offre de formation d'IPG-ISTI	5
1.2.2. Le programme de Licence en Gestion des Ressources Humaines (GRH)	6
2. AVIS SUR LE RAPPORT D'AUTO-EVALUATION	7
3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN	8
<i>3.1. Organisation et déroulement de la visite</i>	8
<i>3.2. Appréciation de la visite (difficultés, facilités, leçons apprises, etc.)</i>	11
4. APPRECIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITE DE L'ANAQ-SUP	11
5. POINTS FORTS DU PROGRAMME	20
6. POINTS FAIBLES DU PROGRAMME	20
7. APPRECIATIONS GENERALES DU PROGRAMME	21
8. RECOMMANDATIONS A L'ETABLISSEMENT	22
9. RECOMMANDATIONS A L'ANAQ-SUP	22
10. PROPOSITION DE DECISION :	22

INTRODUCTION

L'Institut Privé de Gestion/Institut Supérieur de Technologies Industrielles (IPG/ISTI) 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.

L'Institut Privé de gestion (IPG) a été créé en 1981 et reconnu d'utilité publique par le décret présidentiel N°88255 du 10 mars 1988. C'est un établissement privé, laïque, apolitique d'enseignement supérieur opérant au Sénégal. Souhaitant diversifier son offre, IPG a créé en 1994 l'Institut Supérieur de Technologie Industrielle (ISTI) ayant pour objet de former dans les métiers de l'industrie. Ces deux institutions forment le Groupe IPG-ISTI.

Les objectifs poursuivis par le Groupe IPG-ISTI peuvent être résumés comme suit :

- Transmettre des connaissances solides sur les plans techniques et comportementaux aux étudiants ;
- Créer des situations de responsabilité pour leur permettre d'être des décideurs
- Favoriser la découverte et le dialogue ;
- Proposer des cas concrets pour confronter, expérimenter et aiguïser le sens critique de l'étudiant par l'analyse et la synthèse, développer et soutenir ses conclusions afin d'en faire un entrepreneur accompli.

Les valeurs sur lesquelles IPG-ISTI fonde son développement sont : « Savoir, Savoir-faire, faire-être, excellence, transmission du savoir, ouverture, respect, diversité, Intérêt public ». Le Groupe IPG-ISTI souhaite demeurer, à travers la vision qui est partagée, un établissement sous régional :

- « offrant des programmes innovants, certifiés, et accrédités ;
- répondant aux besoins du marché de l'emploi et selon une approche métier ;
- favorisant l'insertion, le développement personnel et la performance ;
- garantissant la mobilité internationale des apprenants ».

IPG-ISTI a été habilité par l'ANAQ-Sup à délivrer des diplômes de Licence et Master en 2021.

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

L'ANAQ-Sup a désigné une équipe d'experts évaluateurs externes composée du Pr Ibrahima Dally DIOUF (Président), du Dr Samba DEME (membre) et de M. Saidou DIAW (membre), pour procéder à l'évaluation de ce programme.

Le lundi 24 février 2025, l'équipe a effectué une visite à IPG-ISTI en vue de vérifier si l'Institut en question satisfait aux différents standards qualité de l'ANAQ-Sup.

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

1. PRESENTATION DE L'EPES ET DU PROGRAMME EVALUÉ

1.1. Présentation de l'Institut Privé de Gestion/Institut Supérieur de Technologies Industrielles (IPG/ISTI)

Le Groupe Institut Privé de Gestion / Institut Supérieur de Technologie Industrielle (IPG/ISTI) est un Établissement Privé d'Enseignement Supérieur (EPES) doté d'une personnalité juridique et d'une autonomie financière, autorisé par l'État du Sénégal par l'agrément définitif N°003/AG/SAC/ME/DES du 03 avril 2008. Après la création de l'IPG en 1981 par arrêté N°11599/MEN/SEP du 12 octobre 1981 et sa reconnaissance d'utilité publique par décret présidentiel N°88-255 du 10 mars 1988, l'ISTI a été créé en 1994 pour diversifier les filières de formation et rattaché à l'IPG pour constituer le groupe IPG/ISTI.

Le groupe IPG/ISTI est situé à la Sicap-Sacré Cœur II (Dakar, Sénégal) et répond à l'adresse suivante :

Groupe IPG-ISTI.
Sicap Sacré-cœur 2, Immeuble IPG-ISTI
10155 Dakar
Tél. : +221 33 824-2839
Fax : +221 33 824-8032

IPG-ISTI, à travers son plan stratégique, s'arrime aux nouvelles orientations dans le sous-secteur de l'enseignement supérieur déclinées par le gouvernement sénégalais lors de la Concertation Nationale sur l'Avenir de l'Enseignement Supérieure (CNAES) en avril 2013.

La gouvernance d'IPG-ISTI est ordonnée autour des organes fonctionnels suivants :

- Le cabinet de l'Administrateur général ;
- La cellule « Assurance Qualité » interne ;
- Le conseil scientifique et pédagogique.

Le groupe IPG/ISTI est dirigé par un administrateur général. Son organisation et son fonctionnement font montre d'une séparation de la gouvernance administrative et celle liée à la pédagogie. L'organigramme de la gouvernance du groupe IPG/ISTI répartit les rôles des différents acteurs à IPG-ISTI.

L'IPG – ISTI compte quinze (15) PER permanents et de nombreux prestataires.

1.2. Présentation des programmes de formation d'IPG-ISTI et du Programme évalué

1.2.1. L'offre de formation d'IPG-ISTI

IPG-ISTI a une offre de formation variée. Il propose à différents publics des formations de niveau Bac+2, Bac+3 et Bac+5 dans les domaines de sciences de gestion et des sciences et technologies. On y retrouve également la préparation pour les diplômes de CAP, BT, DT, DIC et BTS. Plus précisément, l'offre de formation est déclinée autour des programmes suivants (pour ce qui est des licences et Masters) :

Sciences économiques et de gestion	Sciences et technologies
Licences : - Informatique de gestion - Comptabilité, audit et contrôle de gestion - Marketing et communication - Banque, Finance, Assurance - Gestion des entreprises - Management juridique et fiscal - Gestion des ressources humaines - Commerce international – Transport logistique - Administration des entreprises et gestion des projets Masters : - Informatique de gestion - Ingénierie financière - Gestion des ressources humaines - Commerce international – Transport logistique - Gestion de projet	Licences : - Génie civil bâtiment : projecteur-calculateur BTP - Génie civil bâtiment : Géométrie – topographie - Informatique – Electronique industrielle - Administration système réseau et maintenance - Electromécanique, Electrotechnique : Froid et climatisation Masters : - Administration système réseau et maintenance - Informatique – Electronique industrielle - Electromécanique, Electrotechnique : Froid et climatisation

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

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

Le programme de Licence en Gestion des Ressources Humaines permet, en trois années académiques, de former des étudiants « capables de réaliser différents processus RH (mener des recrutements, construire une ingénierie de formation, gérer administrativement une population, gérer la population d'une paie, réaliser un bilan social, réaliser une étude RH, ...) avec un niveau d'autonomie élevé ». Le programme forme les apprenants afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle dans les différents métiers de l'assistantat en RH. Le programme insiste sur la polyvalence des apprenants autour des métiers de la GRH.

Cette licence a été accréditée par le CAMES en 2015 (29/2015/RED/SG/CAMES).

Ce diplôme a été proposé pour la première fois au Sénégal, en partenariat avec l'Université de Moncton, au courant de l'année académique 1998-1999 et était dénommé « Bachelor en Administration des Affaires » avec une concentration « Administration des RH ». Depuis 2008-2009, le programme a été rebaptisé « Licence professionnelle en GRH. Pour accéder au programme de Gestion des Ressources Humaines, les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

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

Des accès directs en deuxième et troisième année sont possibles.

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

La première année vise les compétences suivantes :

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

La deuxième année vise les compétences suivantes :

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

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

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

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

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

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

Cette licence en GRH prépare les étudiants aux fonctions de :

- Assistant RH polyvalent (en particulier dans les PME et des ETI),
- Chargé de recrutement,
- Chargé RH,
- Gestionnaire RH,
- Chargé de formation,
- Assistant Relations sociales,
- Chargé des relations écoles/alternance,
- Chargé de mission Handicap et Diversité,
- Chargé d'études RH,
- Gestionnaire de carrière,
- Gestionnaire de rémunérations,
- Chargé SIRH
- Etc.

2. AVIS SUR LE RAPPORT D'AUTO-EVALUATION

Le rapport d'auto-évaluation d'IPG-ISTI 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 programme de l'ANAQ-Sup. Le rapport décrit l'organisation administrative en précisant le pilotage pédagogique et le pilotage managérial. Il présente une appréciation du programme en se basant sur le référentiel remis par l'ANAQ-Sup.

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

plan qui permet une lecture aisée même s'il faut souligner l'existence de nombreuses coquilles.

3. DESCRIPTION DE LA VISITE SUR LE TERRAIN

3.1. Organisation et déroulement de la visite

La visite a été effectuée le lundi 24 février 2025 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 15	Arrivée de la délégation des experts
09h 15 – 11h 20	Discussion, en plénière, avec les responsables de l'institution (Voir liste de présence)
11h30-13h43	Entretiens avec les différentes composantes (PER, PATS, Etudiants) (voir liste de présence)
14h00	Visite des locaux (salles de cours, laboratoires, bureaux, etc.)
14h45	Réunion d'harmonisation entre les experts et consultation des éléments de preuve à disposition
16h00	Restitution orale des premiers éléments d'appréciation

La séance d'entretien avec les autorités d'IPG-ISTI a débuté à 09h15.

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. Le directeur académique a présenté les excuses du directeur général qui est souffrant. Après ce tour de table, le planning de la visite a été adopté.

A 9h35, le responsable marketing, relations extérieures et partenariat d'IPG-ISTI a procédé à la présentation du groupe IPG-ISTI en mettant l'accent sur les objectifs, l'organisation administrative et pédagogique, les infrastructures et les perspectives de IPG-ISTI. Ensuite, la présentation du programme a été faite par le responsable des parcours. Il est revenu sur la précédente évaluation en montrant que les différentes recommandations qui avaient été formulées ont été toutes bien prises en charge par l'établissement. Après cette présentation, les experts ont fait part de leurs observations sur le rapport d'auto-évaluation et la présentation et ont posé des questions auxquelles les responsables de l'institut ont réagi.

Il faut remarquer que :

- La maquette est présentée selon le format LMD. Toutefois, nous suggérons à IPG-ISTI de rendre la progression des apprenants, en termes de compétences acquises, entre la

première, la deuxième et la troisième année plus lisible. Le tronc commun effectivement déroulé avec les autres parcours n'est pas indiqué sur la maquette. La maquette doit être aussi révisée pour prendre en charge les évolutions du marché du travail.

- La maquette devrait intégrer des ECUE en création d'entreprise et en gestion de projet RH. Cela offrirait de nombreuses possibilités aux étudiants : s'auto-employer **ou** servir dans les métiers de la GRH. Les volumes horaires consacrés à la rédaction de CV doit être revus et affectés à la prise en charge des enseignements relatifs à l'administration du personnel.
- Il a été relevé une absence de conformité entre les titres des UE et les EC qui les composent.
- IPG-ISTI doit également préciser sur la maquette le poids des ECUE.
- Il a été relevé une absence de conformité entre le contenu de la maquette et les relevés de notes des étudiants. En effet, un étudiant reçu, a présenté aux experts son relevé de notes. Certains EC présents dans la maquette ne se retrouvent pas sur les relevés et vice-versa.
- Les objectifs de la formation doivent être conformes aux débouchés, la licence a vocation à former des techniciens RH.
- Une absence des réunions pédagogiques de coordination avec l'implication des enseignants vacataires. Aussi, il est fortement suggéré d'avoir des commissions d'affectation des ECUE.
- Le service d'insertion des étudiants doit être renforcé et mieux structuré pour une meilleure visibilité et efficacité.

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

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 : 11h30 - 12h00

Seuls quatre enseignants ont assisté à l'entretien. Aucun enseignant permanent n'était présent à cet entretien. Les échanges, avec les enseignants présents, ont porté, entre autres, sur les

modalités de recrutement, les syllabus, les volumes horaires des enseignements, la remise des notes, la remise des copies et le système de l'anonymat.

Quelques observations peuvent être faites à l'issue de la discussion :

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

- Rencontre avec les étudiants : 12h00-12h40

Les experts ont eu des échanges avec quatre (4) étudiants du programme inscrits en troisième année. Les étudiants sont globalement satisfaits de la formation reçue. Toutefois, ils ont soulevé quelques problèmes qui devraient être pris en charge. Entre autres :

- Rendre le service d'insertion professionnel plus dynamique et mieux visible ;
- Éclaircir auprès des étudiants le rôle ainsi que l'utilité de l'incubateur ;
- Eclaircir les débouchés de la formation ;
- Remettre les **syllabus** avant le démarrage des cours ;
- Afficher les notes avant la délibération au lieu de les découvrir officiellement après les délibérations ;
- Organiser une séance de consultation des copies après les examens.

- Rencontre avec le PATS : 12h41 -13h43

Sur les cinq (5) PATS qui se sont présentés à l'entretien, quatre (4) sont des prestataires et une seule personne est à contrat à durée indéterminée. 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. Il salue la régularité de la rémunération mais souhaiterait une valorisation salariale. Il serait pertinent d'avoir un véritable plan de formation pour le PATS et IPG-ISTI devrait réfléchir à finaliser son nouveau plan stratégique. Les fiches de poste n'existent pas.

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 mise dans des 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 également disponibles sur place.

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

Globalement, la rédaction du rapport témoigne de la volonté de l'équipe de se conformer aux règles et principes préconisés par l'ANAQ-Sup. Cependant, il y a de nombreuses coquilles rendant par endroit la lecture difficile mais aussi des commentaires superflus. 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. L'essentiel des éléments de preuve annoncés dans le document ont été mis à la disposition des évaluateurs. Cependant, l'équipe a dû demander les relevés de notes mais aussi les cahiers de textes de la L1 et L2. Les relevés ont été mis à la disposition des experts et certains ont été pris auprès des étudiants. Pour les cahiers de texte de L1 et L2 nous n'avons pas pu les consulter malgré les nombreuses relances faites à l'administration.

4. APPRECIATION DU PROGRAMME AU REGARD DES STANDARDS DE QUALITE 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 2008-2009. Toutefois, il faut noter que le programme en question avait une autre dénomination, car en 1997-1998 avec l'Université de Moncton, IPG ISTI avait ouvert un BBA avec un parcours en RH. C'est ce programme qui, à partir de 2008-2009, est appelé « Licence professionnelle en GRH ». Depuis 2008-2009, le programme est régulièrement dispensé et a vu la sortie de plusieurs promotions.
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 sur le standard

Le programme de Licence en Gestion des ressources humaines vise à former des techniciens en RH capables d'assister le DRH dans ces tâches de tous les jours. Un accent est mis sur le recrutement, l'administration du personnel, la rémunération, la formation, la gestion de la paie entre autres.

Le programme de Licence en GRH a décrit ses objectifs, contenu, débouchés. Ces informations sont communiquées aux parties prenantes via le site web d'IPG-ISTI, par affichage.

L'orientation de la Licence en GRH est cohérente avec la vocation de professionnalisation de la Licence et le plan stratégique d'IPG-ISTI.

STANDARD ATTEINT

Standard 1.03: Le programme d'études s'efforce de maintenir des relations suivies avec le monde professionnel et socio-économique, dans le but de contribuer, selon ses moyens, à la réponse aux besoins du milieu et d'offrir des formations adaptées au milieu de travail.

Appréciation globale sur le standard

Le programme est en relation constante avec le monde professionnel à travers l'intervention des enseignants vacataires qui sont des professionnels des secteurs d'activités visés. Ils représentent environ 70% des effectifs enseignants.

Des partenariats sont développés avec des entreprises locales et des conventions avec des universités signées tout comme avec des organisations d'employeurs mais il n'y a aucune preuve attestant de leurs participations ou de leur implication dans le programme. Aussi, des visites d'entreprises sont organisées. Toutefois, il serait pertinent d'avoir des partenariats avec des associations professionnelles, comme l'ASPRH, le patronat, etc. Il serait également bien de tenir des réunions avec PV montrant que les autorités échangent avec le milieu socio-économique. L'absence d'éléments de preuve sur les rencontres avec le milieu socio-économique ne permet pas d'attester d'une prise en charge des besoins dans la mesure où dans la maquette l'évolution des différents métiers avec les nouvelles technologies n'est pas prise en compte.

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

Au sein d'IPG-ISTI, il existe un organigramme qui répartit les rôles. Toutefois, cette organisation doit être actualisée.

Il existe une cellule interne d'assurance qualité (CIAQ) fonctionnelle. Cependant sur les procédures existantes il y a une parfaite connaissance mais il manque un manuel de procédures qui certifie de leur existence au sein de l'établissement. Même si les procédures sont connues par les travailleurs et les intervenants, l'école gagnerait à les formaliser pour une meilleure lisibilité et traçabilité. Le manuel de procédures joint en éléments de preuves complémentaires ne reflète pas réellement un manuel en bonne et due forme. Lors de la visite il ne nous a pas été non plus présenté.

STANDARD NON 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 d'IPG-ISTI un PER permanent et un PER vacataire. Les enseignants sont présents dans les instances de décisions. Cependant aucun enseignant en sciences de gestion ne figure dans le CSP de même les réunions pédagogiques qui sont organisées ne font pas l'objet d'une convocation systématique des PER.

Le manque d'enseignant permanent est un grand défaut qu'il faut résorber le plus rapidement possible. Toutefois, les experts recommandent à IPG-ISTI de penser à recruter des permanents, notamment avec l'institutionnalisation des réunions pédagogiques. Les enseignants participent aux jurys de délibération. Toutefois, ils doivent être plus impliqués dans ces activités.

STANDARD NON ATTEINT

Standard 2.03 : Le programme d'études fait l'objet de mesures d'assurance qualité. L'institution utilise les résultats afin d'adapter périodiquement l'offre d'études.

Appréciation globale sur le standard

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

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

La CIAQ organise régulièrement des évaluations permettant de mettre en évidence les écarts afin de les corriger et 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.

Seulement nous n'avons pas vu de PV de réunion attestant les déclarations faites tout comme les recommandations issues de la dernière évaluation **qui remonte** à 2022 n'ont pas été totalement prises en charge.

STANDARD NON 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. Toutefois, cette progression doit être plus lisible. Ainsi, la première année devrait permettre aux étudiants d'acquérir les fondamentaux de la gestion, du droit et des outils de gestion. La deuxième année devrait travailler à approfondir les compétences acquises et à préparer l'apprenant pour une spécialisation. Quant à la troisième année, elle devrait permettre la mise en place d'EC de spécialisation pour les apprenants. Cependant tel n'est pas le cas, pire nous n'avons pas pris connaissance de la maquette du tronc commun qui est déroulée en sachant que celle qui a été envoyée à l'ANAQ-Sup n'est pas réellement mise en œuvre.

Certains EC possèdent un syllabus, même si nous avons du mal à vérifier leur conformité avec les cahiers de texte en 1ère et 2ème année. Ces derniers ne nous ont pas été remis par l'établissement malgré des relances durant toute la journée.

Dans le fonds, les EC qui forment à l'administration du personnel (gestion de la paie, congés payés, etc.) devraient être renforcés en termes de quantum horaire. La logique d'affectation

des volumes horaires a également été interrogée. Par exemple, affecter 24h de CM et 12 h de TD à la rédaction curriculum vitae, à la rédaction lettre de motivation ou aux ateliers CV, au moment où seuls 12h de CM sont consacrés au droit du travail et de la sécurité sociale. Nous remarquons également que le semestre 6 est globalement vide. Il n'y a que le stage et le projet tutoré qui ne sont pas en alternative. Cette maquette gagnerait à être révisée et adaptée davantage aux objectifs de la Licence. Les mêmes recommandations avaient été faites en 2022 mais ne sont pas suivies d'effet.

STANDARD NON ATTEINT

Standard 3.02 : Le programme d'études couvre les aspects principaux de la discipline. Il permet l'acquisition de méthodes de travail scientifiques, garantit l'intégration de connaissances scientifiques et se préoccupe de préparer l'étudiant au marché du travail. Les méthodes d'enseignement et d'évaluation sont définies en fonction des objectifs de formation.

Appréciation globale sur le standard

D'une manière générale, les contenus renseignés dans la maquette du rapport d'auto-évaluation permettent de sortir un produit conforme aux exigences. Toutefois, la formation proposée spécialise depuis la première année alors que dans la réalité cette spécialisation n'intervient qu'en 3ème année. Les experts ont constaté des contradictions entre la réalité du tronc commun effectivement déroulé pour les deux premières années d'études et ce que la maquette indique. Nous suggérons à IPG-ISTI d'assumer le tronc commun pour les deux premières années visibles d'ailleurs sur les relevés de notes des étudiants reçus lors des entretiens.

Certains syllabus et cahiers de texte existent et décrivent le contenu réel des éléments constitutifs et devraient permettre le contrôle de ce qui est enseigné. Cependant ce contrôle n'est pas toujours fait et il a été difficile pour la mission de vérifier l'effectivité de cette conformité sur tout le programme.

Au vu de la maquette présentée, nous suggérons à IPG-ISTI :

- De réarticuler le contenu de la maquette et de mieux décrire la progression de l'apprenant ;
- D'augmenter le volume horaire des enseignements dédiés à l'informatique et aux logiciels métiers et accessoirement de s'assurer de la disponibilité des bons logiciels sur les machines de connexion en salle informatique ;
- De privilégier la rédaction d'un rapport de stage ou d'un projet tuteuré ;

STANDARD NON 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 (mail, affichage, amphi de rentrée). Toutefois, les étudiants souhaitent que la consultation des copies après les examens soient systématisées pour favoriser les réclamations avant la tenue du jury.

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 a un taux de réussite satisfaisant d'environ 90 % en 2023-2024. Ce taux important est lié à l'accompagnement et à l'implication des PER.

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

IPG-ISTI a en son sein vingt-sept enseignants (Master, doctorant et docteur). Cela peut être renforcé par le recrutement des enseignants de la spécialité pour les mettre en permanents. Même si l'établissement a mentionné que les enseignants permanents sont de l'ordre de 63% aucun contrat qui l'atteste n'a été fourni et lors de la rencontre avec le PER nous n'avons pas pu avoir un seul permanent de la formation.

Les CV des enseignants n'ont pas aussi été mis à notre disposition sauf quelques CV des membres du CSP ce qui ne nous permet pas d'attester de leur capacité à dispenser les enseignements

STANDARD NON ATTEINT

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

Appréciation globale sur le standard

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

Le suivi des enseignements se fait normalement 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. Ces cahiers de texte n'ont pas été mis à la disposition des experts. Les contrats des enseignants n'ont pas non plus été mis à la disposition de l'équipe ce qui ne permet pas de savoir si la répartition est bien présente dans ces contrats.

STANDARD NON ATTEINT

Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.

Appréciation globale sur le standard

IPG-ISTI n'a fourni aucune preuve de la mobilité du PER.

STANDARD 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 IPG-ISTI de créer une commission de recrutement des étudiants. Cette commission se prononcera sur les accès directs en deuxième ou troisième année. Aussi l'école devrait veiller à rendre transparent le recrutement d'étudiant ayant un bac lusophone notamment sur la maîtrise de la langue française ou les passerelles à emprunter.

Il est mis à la disposition des étudiants un kit d'acceptation de sa candidature.

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.

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

STANDARD 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.

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

Le programme appuie la recherche de stage et à l'insertion professionnelle des étudiants. Les étudiants sont sensés recevoir du Bureau de l'insertion toutes les informations utiles leur permettant de trouver des stages en entreprise.

Toutefois, les efforts réalisés par le service de l'insertion ne sont pas perceptibles par les étudiants. À la suite des entretiens, les experts ont constaté que peu d'étudiants ont pu trouver un stage. Ces étudiants demandent à ce service d'être plus actif. Pour cela il est nécessaire que ce service soit localisable dans l'enceinte de l'établissement ce qui n'est pas encore le cas d'après nos investigations lors de la visite.

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

STANDARD NON ATTEINT

Champ d'évaluation 6 : Dotation en équipements et en locaux

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

Appréciation globale sur le standard

Le programme d'études dispose de ressources suffisantes pour réaliser ses objectifs. Des améliorations notables ont été apportées au bâtiment : lieu de convivialité pour étudiants, cafétéria avec une dimension sociale innovante, parking accessible pour les étudiants. Bien que certaines parties du bâtiment aient été rafraîchies, d'autres pans nécessitent encore des travaux, notamment au troisième étage.

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

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

- Existence d'une bibliothèque 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 séparées (hommes/Femmes).
- Existence d'un logiciel pour la gestion de la pédagogie et autres (XALIMA).
- Existence d'un plan de circulation dans le bâtiment et d'un point de rassemblement.
- Les locaux sont bien entretenus (propreté).
- Existence d'une auto-école
- Existence d'un laboratoire de langues
- Existence d'une résidence universitaire avec une centaine de lits
- Existence d'un plateau médical
- Existence d'un espace de restauration

STANDARD ATTEINT

5. POINTS FORTS DU PROGRAMME

- Existence d'un plan stratégique d'IPG-ISTI 2025/2030.
- Maquettes au format LMD.
- Instances de délibération et d'aide à la décision (Assemblée des Associés, Conseil de Gestion, Conseil scientifique et Académique, Comités des filières, Conseil de direction et Cellule interne d'assurance qualité) opérationnelles et fonctionnelles.
- Existence d'un service dédié à l'insertion professionnelle.
- Existence d'un Conseil scientifique et pédagogique présidé par un rang A.
- Existence d'une CIAQ fonctionnelle.
- Existence d'un site web et d'un réseau internet fonctionnels.
- Organisation de journées d'information et de sensibilisation sur le règlement intérieur de l'établissement, les programmes de formation ainsi que les exigences du système LMD.
- Satisfaction des étudiants : pas de discrimination, les méthodes d'enseignement utilisées sont acceptables, satisfaction dans l'ensemble, eu égard à l'encadrement ; accompagnement dans le placement au-delà de la formation.
- Disponibilité des enseignants et forte implication des professionnels.
- Enseignants et PATS impliqués et motivés.
- Existence d'une bibliothèque (physique et numérique).
- Conventions de partenariat avec de nombreuses entreprises et des institutions de l'enseignement supérieur.
- Diversité culturelle favorisant le brassage des nationalités différentes.

6. POINTS FAIBLES DU PROGRAMME

- Maquette peu lisible avec un tronc commun non présenté ce qui ne permet pas d'avoir une bonne lecture de la progression de l'étudiant
- Inadéquation entre le contenu de la maquette, les relevés de notes individuels et les syllabi.
- Faible présence d'enseignants permanents, ce qui ne permet pas de garantir la viabilité
- Faible niveau d'insertion des étudiants dans le milieu professionnel.
- Absence d'enseignants en sciences de Gestion dans le conseil scientifique et pédagogique
- Absence de cahier de texte pour la 1ère et la 2ème année

- Absence de cohérence entre le contenu des relevés de notes présentés par les étudiants et les EC contenus dans la maquette
- Absence de contrats des enseignants aussi bien permanents que vacataires
- Absence de logiciel à la salle informatique dédié à la formation des étudiants notamment le Sari-paie
- Absence de procédures et de processus décrivant les modalités de fonctionnement de l'administration
- Absence de transparence dans le recrutement des étudiants lusophones notamment sur la barrière de la langue
- Faible implication des enseignants vacataires dans la vie du programme.
- Capacité limitée de la salle de lecture de la bibliothèque.
- Taux horaire des enseignements peu incitatifs
- Ecart entre le nombre d'heures inscrit dans la maquette et ceux réalisés par les enseignants
- Pas de prise en compte intégrale des recommandations issues de la dernière évaluation
- Imbrication entre pédagogie et administration.
- Absence de CV des enseignants intervenants dans la formation
- Absence d'une politique de formation pour le PER et le PATS
- Absence des réunions pédagogiques.

7. APPRECIATIONS GENERALES DU PROGRAMME

IPG-ISTI 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, IPG-ISTI devra continuer à travailler sur l'amélioration des processus pédagogiques et administratifs. Aussi, elle devra rendre la progression des étudiants plus lisible en mettant en place une maquette adaptée notamment un tronc commun clairement identifié. La communication interne devrait également être améliorée par la mise en place de procédures formelles. Le bureau d'insertion ne doit pas se limiter à faire des affiches mais doit être localisable dans l'enceinte de l'établissement avec un personnel à sa disposition.

8. RECOMMANDATIONS A L'ETABLISSEMENT

✓ Procéder à une nouvelle révision de la maquette en tenant compte du tronc commun.
Ceci est à assumer.

✓ L'établissement doit être plus transparent dans la mise à disposition des éléments de preuves sur les maquettes notamment en 1ère et 2ème année

✓ Assurer un meilleur suivi dans l'exécution du programme (en veillant sur l'adéquation entre le contenu de la maquette, des relevés de notes et des syllabi, un suivi des cahiers de texte par leur exploitation).

✓ Renforcer la communication interne par la mise en place de procédures connues par tous et effectivement appliqué

✓ Permettre au service d'accompagnement à l'insertion de disposer d'un bureau pour une meilleure efficacité de ses actions

✓ Mettre dans le conseil scientifique et pédagogique un enseignant de rang magistral en sciences de gestion

✓ Améliorer la cohérence de l'évolution des apprenants par une mise en cohérence des EC dans les UE

✓ Renforcer et renouveler le corps des enseignants permanents.

9. RECOMMANDATIONS A L'ANAQ-SUP

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

10. PROPOSITION DE DECISION :

Au regard des nombreux manquements notés dans la maquette de la formation, dans le fonctionnement et l'absence de nombreuses preuves de la formation, nous avons jugé important de demander à l'établissement de documenter davantage ce qui se fait. Ainsi, nous proposons une **NON ACCREDITATION** du programme en demandant à l'établissement de transformer ses intentions en acte tout en corrigeant les manquements.