

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



**RAPPORT D'EVALUATION EXTERNE DU PROGRAMME
DE BACHELOR BUSINESS ADMINISTRATION OPTION
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INSTITUT
AFRICAIN DE MANAGEMENT (IAM)**

L'équipe d'évaluation :

-Pr. Mohamed Lamine MBENGUE, Président

-Dr. Ibrahima Dally DIOUF membre

-M. Birane TAMBA, membre

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

Juillet 2018

Rapport d'évaluation externe du programme de bachelor business administration option gestion des ressources humaines de
l'institut africain de management (IAM)

Table des matières

Introduction.....	3
1. Présentation de l'EPES et du programme de Bachelor Business Administration option GRH	3
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	3
3. Description de la visite sur le terrain	4
4. Appréciation du programme au regard des standards de qualité de l'ANAQ-Sup.....	4
5. Points forts	10
6. Points faibles.....	10
7. Recommandations à l'établissement.....	12
8. Proposition de décision	12

Introduction

L'Institut Africain de Management (IAM) a présenté à l'ANAQ-Sup un rapport d'auto-évaluation du programme de Bachelor en Gestion des Ressources humaines en vue d'obtenir une accréditation auprès de l'Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur (ANAQ-Sup) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation.

L'ANAQ-Sup a désigné une équipe d'experts évaluateurs composée du Pr Mohamed Lamine Mbengue, du Dr Ibrahima Dally Diouf et de Mr Birane Tamba, pour procéder à l'évaluation du programme.

L'équipe a effectué le 02 février 2018 une visite à l'IAM en vue de vérifier si le programme en question satisfait aux différents standards de 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'EPES et du programme de Bachelor Business Administration option GRH

La création du Groupe IAM remonte officiellement en 1996. Le groupe IAM a pour mission d'offrir des formations de très haut niveau à des jeunes dans le cadre de la formation initiale et à des professionnels à travers des programmes de formation continue en mettant l'accent sur l'employabilité et l'entrepreneuriat.

L'Institut ambitionne de contribuer à la résolution des problématiques de développement, aux progrès technologiques et à la prise en compte de sa responsabilité sociale grâce à ses activités de recherche et aux résultats pertinents qui y sont attendus.

Le Bachelor en gestion des ressources humaines offre une formation qui prépare à devenir des gestionnaires et des professionnels conscients des métiers de la RH. Cette formation est construite autour des connaissances et techniques nécessaires pour occuper une fonction de gestion dans la RH.

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation a renseigné tous les standards proposés par l'ANAQ-SUP et une liste des éléments de preuves ont été mis à notre disposition avant la visite et au cours de la visite. Cependant, certains éléments de preuves annoncés dans le rapport d'autoévaluation n'ont pas été joints ce qui n'a pas facilité son exploitation. Il s'agit notamment des CV des enseignants, du cahier de texte, des PV de réunion, etc.

3. Description de la visite sur le terrain

Organisation et déroulement de la visite : la visite a commencé par le bâtiment principal ce qui nous a permis de constater que sur le plan de l'accueil il a des investissements qui ont été réalisés pour une commodité et un partage de l'information avec les étudiants. Ensuite nous avons visité l'infirmerie, l'amphi, les salles de cours et aussi le bâtiment de langues.

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

Nous avons noté une bonne disponibilité du personnel qui nous a fait visiter les locaux et aussi beaucoup de convivialité notée. Il n'y a pas de difficultés notées lors de la visite et nous avons estimé que l'état des locaux et le matériel didactique présent montrent qu'il y a eu beaucoup d'efforts pour investir dans les conditions de travail des collègues. Aussi l'accueil et les supports électroniques présents sur place montrent que les étudiants ont toutes les informations à temps réel et cela constitue une force dans la communication de l'école.

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 du standard

Le programme est régulièrement dispensé depuis 2009, il a connu jusque-là sept sorties de promotion.

Conclusion sur le standard : ATTEINT

Standard 1.02 Le programme d'études et de formation vise des objectifs de formation qui correspondent à la mission et à la planification stratégique de l'institution.

Appréciation globale du standard

Le programme a pour objectif de former des diplômés opérationnels. Les compétences et aptitudes visées par cette formation sont les suivantes= la gestion et l'administration des dossiers et la réalisation de la paie, la contribution au développement de la communication interne et externe, l'instauration et l'animation des outils RH et la contribution à l'organisation de la formation et des recrutements.

Conclusion sur le 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.

Le programme est composé d'universitaires et de professionnels. Cependant il n'existe aucun accord de partenariat avec le milieu professionnel.

Appréciation globale du standard

Conclusion sur le standard : NON ATTEINT

CHAMP D'ÉVALUATION 2 : Organisation interne et gestion de la qualité

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

Appréciation globale du standard

Les différents organes sont clairement définis. Le programme est gouverné par les instances: conseil scientifique, comité de programme. Les responsabilités, compétences et processus de décisions sont précisés lors des assemblées du conseil scientifique. Cependant l'institut ne dispose pas d'organigramme.

Conclusion sur le standard : ATTEINT

Standard 2.02 Le Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche (PER) a pris une part active aux processus décisionnels menant à la mise en œuvre du programme.

Appréciation globale du standard

Le programme du Bachelor a été en grande partie élaboré par le directeur des études. Le personnel enseignant n'a pas pris une part active aux processus décisionnels menant à la mise en œuvre du programme.

Recommandation

Préparer un atelier de révision de la maquette avec le corps enseignant.

Conclusion sur le 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

Il existe une Cellule Interne d'Assurance Qualité avec la nomination d'un responsable mais on ne sent pas son impact dans le programme.

La contribution des étudiants au développement de l'assurance qualité du programme de Bachelor en GRH se fait par le biais de l'évaluation des enseignements ; au demeurant, les recommandations issues des évaluations font peu ou pas l'objet de prise en charge effective et les résultats de l'évaluation n'ont pas d'incidence sur les rémunérations des enseignants.

Conclusion sur le standard : ATTEINT

CHAMP DEVALUATION 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 oeuvre coordonnée du LMD dans les établissements d'enseignement supérieur du Sénégal*

Appréciation globale du standard

La maquette est structurée en 6 semestres comme le recommande le décret 2012-1114. Les cinq premiers sont des semestres de tronc commun donc partagé entre toutes les licences et le semestre 6 constitue le semestre de spécialisation en bachelor en GRH. Nous pouvons faire certaines remarques de fonds et de forme sur cette architecture.

Elle ne répond pas aux exigences de l'article 17 du décret 2012-1114 concernant les volumes horaires de chaque EC. En effet les TPE sont très élevés et il faudra les ramener à l'intervalle de 6 à 10h comme stipulé par le décret pour chaque crédit. Cela concerne entre autres les EC « *droit du travail* », « *introduction à la qualité* », « *business plan* », etc..

Les syllabus de cours qui nous ont été présentés lors de la visite ne permettent pas de donner une appréciation du cours déroulé. En effet, pour certains EC, il y a plusieurs syllabus avec des composantes différentes sans précisions de l'année de son application. Aussi la non disponibilité des informations sur les réunions des conseils de classes ou du conseil pédagogiques (absence de PV de réunion de classes ou de conseil pédagogiques) ne permet pas de savoir qui prend les décisions de changements de syllabus ou de programme. Enfin les EC ne doivent pas être crédités mais plutôt les UE conformément au décret 2012-1114. Etant donné que nous n'avons pas pu accéder à la plateforme KAIROS pour comparer les syllabus au cahier de texte, nous ne pouvons pas donner d'avis sur la conformité.

Conclusion sur le 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 du standard

Le programme ne dispose que d'un seul semestre pour la spécialisation ce qui ne permet pas d'avoir de véritable technicien en GRH. Certains éléments de preuves cités ne sont pas disponibles. Il n'y a pas de méthode nouvelle ou innovante et nous estimons que certains modules fondamentaux pour un technicien en GRH ne peuvent être enseignés avec le quantum horaire prévu. Il n'y a pas de convention de stage entre l'Institut et les entreprises pour la spécialisation en GRH

Conclusion sur le standard : NON ATTEINT

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

Appréciation globale du standard

Au regard des pièces et des entretiens avec le personnel notamment le responsable de la scolarité, il est bien indiqué les conditions de délivrance des diplômes et attestation

Conclusion sur le standard : ATTEINT

Standard 3.04 : Le programme maintient un taux de réussite satisfaisant. Au besoin, il n'hésite pas à prendre les mesures nécessaires pour faciliter la progression des étudiants.

Appréciation globale du standard

Il n'existe pas de PV de délibération et de réunion de classe. Les délibérations sont effectuées non pas par le corps professoral mais par le directeur des études ce qui justifie l'absence de PV de délibération. Pour les mesures prises dans l'amélioration des taux de réussite, il n'y a pas de formalisme bien que les étudiants ont affirmé bénéficier d'un encadrement supplémentaire pour valider en session de rattrapage les UE non validées en session normale

Conclusion sur le standard : NON 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 du standard

Le personnel enseignant dont nous avons pu consulté le CV n'est pas constitué de personnes ayant des compétences aussi bien sur le plan professionnel que de la formation initiale en GRH. La formation en Bachelor GRH nécessite des connaissances de base en gestion des entreprises délivrée par un corps enseignant habilité notamment sur le plan académique (des docteurs en Gestion) et sur le plan professionnel (expérience de plus de 5 ans)

Conclusion sur le 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 du standard

La maquette, n'est pas conforme au LMD par conséquent les volumes horaires même s'ils sont définis, ne sont pas conformes conformes aux exigences pour obtenir une formation respectant les normes de qualité. Néanmoins les contrats avec avec le personnel enseignant précisent les charges d'enseignement et de recherche

Conclusion sur le standard : NON ATTEINT

Standard 4.03 : La mobilité du PER est possible.

Appréciation globale du standard

Il n'existe aucune preuve de la mobilité interuniversitaire (séjours en laboratoire, études, recherche).

Conclusion sur le standard : NON ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 5 : Étudiant(e)s

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

Appréciation globale du standard :

Les conditions et les procédures d’accès à l’IAM sont réglementées et publiées à travers des guichets d’informations physiques et électroniques. En effet, les étudiants peuvent par le biais d’un appareil électronique installé à cet effet se procurer toutes les informations relatives aux conditions d’accès dans l’établissement. D’autres voies, aussi, sont utilisées par une demande directe aux préposés à l’information au sein de l’établissement. Les critères de recrutement répondent aux exigences du système LMD.

Conclusion sur le standard : ATTEINT

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

Appréciation globale du standard

Pour le programme de Bachelor en GRH, Il y a plus de femme que d’hommes. L’admission comme les conditions de passage se font sur la base du mérite

Conclusion sur le standard : ATTEINT

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

Appréciation globale du standard :

L’IAM a signé plusieurs partenariats avec des universités internationales et dispose en son sein de plusieurs étudiants issus de pays étrangers. La place de la langue Anglaise au sein de l’école favorise cette mobilité. En effet, des cours d’anglais spécifique et poussés sont fournis par un laboratoire de langue crée avec cet effet.

Conclusion sur le standard : ATTEINT

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

Appréciation globale du standard

Nous avons pu constater que les étudiants sont effectivement suivis par un encadrement du corps professoral. Un suivi dans la rédaction des mémoires est aussi constaté

Conclusion sur le standard : ATTEINT

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

Appréciation globale du standard :

Des conventions de partenariat avec des entreprises existent mais le taux d'insertion ne nous a été communiqué. Des contacts avec des étudiants nous ont permis de nous rendre compte des difficultés d'insertion de l'IAM à ce niveau. En effet, le type de programme dispensé, avec le tronc commun, ne facilite pas une meilleure insertion des étudiants

Conclusion sur le 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 du standard :

La visite guidée a permis aux experts de constater que l'IAM dispose d'un complexe très moderne avec de nombreuses salles de classe, d'équipement de grandes qualités avec toutes les commodités (Laboratoire de langue bien équipé, une salle des marches BRVM, une salle Pearson vue, Serveurs, Routeurs, machines, système biométrique, Salle d'infirmierie etc..), de logiciels et de liaisons d'interconnexions.

Conclusion sur le standard : ATTEINT

5. Points forts

- Infrastructures de qualité
- Personnel administrative, technique et de service dynamique et engagé
- Existence de salle informatique, infirmierie
- Le système d'information Kairos
- Les cours d'anglais dans le programme

6. Points faibles

- La maquette dans la répartition du volume horaire ne respecte pas les recommandations de l'article 17 du décret 2012-1114 relatifs au diplôme de licence. Par exemple les TPE sont très élevés aussi bien pour l'économie numérique, la comptabilité générale, la microéconomie, etc...

- Il faut également noter que les matières ne doivent pas être créditées mais plutôt les UE. Donc il convient de regrouper les matières en UE et de les regrouper ainsi
- Parmi les membres du conseil scientifique il n'y a aucun spécialiste en GRH. Il convient de rectifier cela car les décisions concernant cette formation qui doivent être portées au niveau du conseil scientifique doivent avoir l'aval d'un spécialiste notamment les changements de programmes ou de matières comme cela a été noté. Il est impératif d'avoir des réunions avec des professionnels et des académiciens.
- Il n'y a pas de PV de comité de programmes
- Le passage conditionnel qui nous a été montré au verso des bulletins de notes ne respecte pas les 70% des crédits pour chaque année. Et le passage de la L2 à la L3 n'est pas aussi clair que cela.
- Consacrer un seul semestre à la spécialisation en GRH est insuffisant pour former des techniciens. Par exemple il n'est prévu que 20h pour toute la gestion administrative du personnel ce qui semble impossible si l'on sait que la gestion administrative doit occuper une place centrale dans le dispositif de formation de futur technicien ; il en est de même pour le droit du travail auquel est consacré 20h de cours magistral et 10h de TD. La répartition des horaires entre les matières de tronc commun et les matières de spécialisation nécessite que la maquette dans sa globalité soit repensée et que 2 semestres au moins soient réservés à la spécialisation en vue d'avoir un quantum horaire conséquent.
- PV de délibération non conformes
- L'absence de syllabus et de certains CV d'enseignant
- Les relevés de notes ne sont pas cohérents dans le contenu avec les matières que nous avons dans la maquette. Il y a lieu d'harmoniser à ce niveau car finalement nous ne savons pas ce qui est réellement déroulé comme enseignements dans le programme. A titre d'exemple au semestre 2, l'EC « *droit des affaires* » figure dans le relevé de notes mais pas dans la maquette. Aussi « *innovation game* » figure dans la maquette et non dans le relevé. Au semestre 3 « *les grandes fonctions en RH* » figure dans le relevé mais pas dans la maquette, etc.

- Il n'y a pas de fiche de suivi-mémoire comme annoncé dans le rapport car l'EP17 est absente
- Les CV des PER de même que la liste des PER qui interviennent dans la formation sont incomplets. Aussi les syllabus sont absents, ceux qui sont présentés ne concernent pas le programme de Bachelor. En effet, les EC « *MORP* » et « *Audit Social* » ne figurent pas dans la maquette ni dans les relevés de notes.
- La procédure de notation sur les relevés de notes et dans le règlement intérieur n'est pas conforme au système de notation sénégalais.
- Absence de responsable du Bachelor

7. Recommandations à l'établissement

- Ce programme est sous la tutelle du directeur pédagogique. Il faut y remédier et nommer un responsable de la filière qui pourra mieux s'occuper des exigences qui lui sont rattachées.
- Les fiches d'évaluation des enseignements doivent être revues car concerne « les enseignements » et non les « enseignants » comme afficher. De plus, elles donnent l'impression que l'étudiant la remplit après avoir fini tout le semestre ce qui n'est pas conforme. Il faut aller vers une fiche par EC ce qui permet d'avoir une évaluation plus simple et plus facile à exploiter.
- Il convient de revoir la procédure de notation et d'harmoniser avec ce qui est demandé par la réglementation en vigueur à savoir des notes qui varient de 0 à 20

8. Proposition de décision

ACCREDITATION REFUSEE