

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
(ANAQ-SUP)



**RAPPORT D'ÉVALUATION EXTERNE DU
PROGRAMME DE MASTER EN GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES DE L'INSTITUT AFRICAIN DE
MANAGEMENT (IAM)**

L'équipe d'évaluation

- Pr Ibrahima WADE, Président
- Pr Lamine MBENGUE, Membre
- M. Daouda Laye SECK, Membre

Signature

Pour l'équipe, le Président

Juillet 2018

Table des matières

Introduction	4
1. Présentation de l'établissement et du programme évalué	5
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation.....	7
3. Appréciation de la visite (difficultés, facilités, leçons apprises, etc.)	8
4. Appréciation du programme au regard du référentiel d'évaluation des programmes de l'Anaq-Sup.....	9
5. Points forts.....	16
6. Points faibles	17
7. Recommandations à l'EPES.....	17
8. Recommandations à l'ANAQ-SUP.....	18
9. Proposition d'Avis.....	18

ABREVIATIONS

ANAQ-Sup	Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur
BRVM	Bourse Régionale des Valeurs Mobilières
CV	Curriculum Vitae
EPES	Etablissement Privé d'Enseignement Supérieur
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IAM	Institut Africain de Management
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
LMD	Licence Master Doctorat
MSGRH	Master en Gestion des Ressources Humaines
PER	Personnel Enseignant et de Recherche
PATS	Personnel Administratif Technique et de Service
RH	Ressources Humaines
TPE	Travail Personnel de l'Etudiant
UE	Unité d'Enseignement

Introduction

Le Groupe IAM (*Institut Africain de Management*) 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 fonctionne comme un établissement d'enseignement supérieur, dont la vision et les objectifs épousent la politique du gouvernement en matière d'enseignement supérieur au Sénégal.

Au lendemain du lancement officiel du démarrage du processus d'auto-évaluation de l'ANAQ-SUP, la direction de l'IAM a mis en place un comité de pilotage chargé de l'auto-évaluation du Master en Gestion des Ressources Humaines.

Le présent rapport présente les résultats de la mission d'évaluation externe, menée le 1^{er} Février 2018. Après une présentation de l'institut, il aborde les différentes phases de la mission et relate les constats et avis des experts.

1. Présentation de l'établissement et du programme évalué

1.1. Présentation de l'EPES

Comme l'atteste la « Lettre d'agrément définitif N° 002636ME/DES du 30 mai 1995 de l'IAM par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, la création du Groupe IAM remonte officiellement en 1996.

L'IAM doit essentiellement son existence à son fondateur et aux premiers étudiants qui ensemble, se sont engagés à « écrire l'histoire d'une des plus grandes business School de Dakar » ; en moins de 20 ans en effet, l'IAM s'est imposé présentement dans l'univers de l'enseignement supérieur privé africain.

Riche d'un effectif de plus de 3000 élèves et étudiants répartis entre une trentaine de nationalités dans les études de Licences, Masters et Doctorat, l'IAM ambitionne de contribuer à l'établissement d'une société sénégalaise et africaine solidaire et innovante.

Le niveau élevé et reconnu de qualité atteint aujourd'hui dans ses standards et la préservation de tant d'efforts déployés depuis une vingtaine d'années, a valu à l'IAM de nouer des partenariats stratégiques avec des Institutions de référence avec pour feuille de route commune, la mise en œuvre de l'excellence académique dans l'espace africain ; c'est à cet égard que le Groupe de l'IAM a été reconnu en 2012 « Centre d'Excellence par l'UEMOA dans le cadre de son programme PACER (*Programme d'Appui et de Développement des Centres d'Excellence régionaux*).

L'équipe professorale est composée de professeurs de rang magistral, d'enseignants permanents et d'enseignants vacataires.

1.2 Présentation du Programme Evalué

Le Master en Gestion des Ressources Humaines (MSGRH) de l'IAM offre un parcours qui mène à des fonctions d'encadrement et de management dans les différentes directions RH d'entreprises nationales et internationales du secteur privé et public.

La formule de l'apprentissage, les enseignements dispensés et la dimension internationale affichée, visent à former des futurs cadres RH en entreprise en les préparant aux mutations du métier et aux enjeux de demain.

1.2.1. Objectifs spécifiques

Les objectifs du programme sont multiples :

- ❖ Développer la capacité des futurs responsables RH à penser la complexité, à fonder les réformes de l'organisation sur un diagnostic stratégique et à conduire efficacement des processus de changement ;

- ❖ Être opérationnel à court terme grâce à des enseignements tournés vers la pratique du type « Learning by doing » ;
- ❖ Cultiver les « soft skills » des futurs diplômés
- ❖ Développer une excellente connaissance du monde de l'entreprise ;
- ❖ Maîtriser les opportunités offertes par les technologies de la communication et par la révolution du digital ;
- ❖ Se familiariser avec un environnement international, travailler dans un contexte multiculturel avec des normes internationales.

1.2.2. Approche du programme

Le Master en Gestion des *Ressources Humaines* (Bac+5) bâti sur l'architecture L.M.D est constitué de quatre semestres ; chaque semestre est constitué d'un ensemble de modules regroupés en Unités d'Enseignements et chaque Unité d'Enseignement (UE) est affectée d'une valeur en crédits correspondant au volume horaire de cours et de travail personnel de l'étudiant.

Les crédits représentent l'unité de mesure du travail pour toutes les UE ; ils sont capitalisables dans les formations d'une même filière et lorsque toutes les UE et les conditions d'expérience professionnelle (*stages, missions en entreprises*) sont validées conformément aux dispositions d'évaluation du référentiel LMD, l'étudiant obtient son diplôme.

1.2.3. Organisation de la formation

Les enseignements se déroulent sous la forme de cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques, séminaires, conférences, rencontres avec des professionnels, stages et missions en entreprise. Les expériences pratiques font l'objet de rédaction de rapport présenté devant un jury d'école.

1.2.4. Profil de formation et domaines de compétence

1.2.4.1. Profil de formation

Le Master en Gestion des Ressources Humaines est une formation diplômante qui se déroule sur 02 ans.

Les compétences et aptitudes visées par cette formation sont les suivantes :

- ❖ **Compétences techniques** : être capable de confectionner les outils pour le management opérationnel des RH (recrutement, formation, rémunération, évaluation et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- ❖ **Compétences organisationnelles** : être capable de proposer des structures / systèmes (organigramme) pour la conduite des missions liées au management des ressources humaines.

- ❖ **Compétences relationnelles et sociales** : être capable de mener une bonne communication sociale et institutionnelle ;
- ❖ **Compétence de veille** : maîtriser les techniques d'analyse du marché de travail (besoins, niches d'emplois, concurrence, démographie, législation ou politique d'emploi.)

1.2.4.2. Domaines de compétence

Les diplômés du Master en Gestion des Ressources Humaines disposent de compétences transversales leur permettant d'exercer progressivement les métiers et fonctions ci-après :

- ❖ Responsable de la GPEC ;
- ❖ Responsable de la gestion des carrières ;
- ❖ Responsable des relations sociales ;
- ❖ Responsable du système d'informations RH ;
- ❖ Responsable du recrutement ;
- ❖ Responsable de la formation ;
- ❖ DRH dans toute forme d'organisation.

1.2.5. Gestion de la formation

En raison du caractère professionnalisant de la formation, le corps enseignant comprend au-delà des permanents, des professionnels officiant à titre de vacataires (*cadres d'entreprise et d'administration, experts, consultants, etc.*)

Les étudiants ont accès à des bases de données informatisées. Le système de gestion bibliothécaire permet aux étudiants de consulter à distance les documents, les mémoires, les informations (interface avec Kairos)

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation fourni par l'IAM contient l'essentiel des réponses aux différentes questions du référentiel d'évaluation institutionnelle de l'ANAQ-Sup et des informations et éléments de preuve.

2.1. Déroulement de la visite

La visite des experts a été faite sur le site même de l'IAM à Mermoz, le 1^{er} février 2018, conformément à l'agenda de visite fournie par l'ANAQ-SUP.

L'évaluation de terrain a été menée à travers :

- ✓ les entretiens avec l'équipe de Direction, les enseignants, le personnel administratif et technique et
les étudiants ;
- ✓ la visite des locaux ;

- ✓ l'étude de documents mis à disposition par la Direction ;
- ✓ la séance de restitution faisant focus sur les points forts, les points faibles et les recommandations à l'IAM relativement au programme évalué.

2.2 Appréciation de la visite

L'équipe des experts est arrivée sur le site vers 8 heures et a été accueillie et installée par l'équipe de l'IAM dans une salle aménagée à cet effet.

Dans l'ensemble, la visite s'est bien déroulée. Elle a été organisée de la manière suivante¹ :

- 9 heures 00 – 12h 15 : présentation du programme et discussions
(Bien qu'ayant été plus longue que prévue, cette discussion a été très utile)
- 12h 30 – 13h 00 : rencontre avec les PATS
- 13 h 00 – 14 h00 : rencontre avec le PER
- 14h00 – 14h30 : Pause déjeuner
- 14 h30 – 15h 15 : rencontre avec les étudiants.
- 15 h 15 – 16 h00 : visite des locaux
- 16h00 -16h 45 : synthèse – restitution orale.

Nous avons été accueillis par le staff directionnel (*Président du Conseil d'Administration, Directeur des études, Directeur de la formation initiale*) et par le personnel de la direction de l'établissement ; la rencontre s'est déroulée dans la salle de conférence de l'établissement, en présence d'une quinzaine de personnes (voir la liste de présence jointe).

Après un tour de table pour les présentations, le Directeur de la formation initiale, a pris la parole pour présenter l'institution. Il a également donné les détails sur le déroulement de la formation appuyés en cela par le responsable du Master en Gestion des Ressources Humaines.

Il appartenait ensuite à l'équipe des experts de prendre la parole pour donner son point de vue sur le rapport d'auto-évaluation et pour demander des éclairages sur les présentations qui venaient d'être faites

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

Comme mentionné auparavant, la visite s'est bien déroulée. Nous n'avons pas rencontré de blocages au niveau de l'accès à l'information dont nous avons besoin et avons bénéficié d'un accompagnement diligent pour la visite des différents services, bureaux et salles de cours.

Nous nous devons de souligner le professionnalisme de l'équipe qui a organisé la visite des lieux ; tous les coins et recoins ont été vus et les détails et informations servis avec générosité.

¹ Cette organisation ne correspond pas tout à fait à celle proposée par l'ANAQ. Nous avons été obligés de nous adapter aux réalités de l'institution et au contexte.

4. Appréciation du programme au regard du référentiel d'évaluation des programmes de l'Anaq-Sup

CHAMP D'ÉVALUATION 01 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'étude

Standard 1.01. Le programme d'études est régulièrement dispensé.

Appréciation globale du standard :

Ce programme est régulièrement dispensé depuis 2009 et a connu jusque-là huit sorties de promotion. Il semble offrir une assez bonne attractivité puisque les effectifs affichent une certaine constance et semblent en tout point acceptable avec une moyenne régulière comprise entre vingt et trente étudiants et stagiaires par an et cela, depuis 08 ans

Recommandation :

- Procéder à l'évaluation de régulation et d'impact du programme au minimum tous les trois ans pour en apprécier les effets auprès du public et apporter les remédiations nécessaires.

Appréciation Globale 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 est divisé en semestres avec des unités d'enseignement. Les objectifs de formation visés à travers le programme, s'inscrivent dans le plan stratégique de l'Institut. Ce master prépare de futurs cadres à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies de gestion du changement tout en intégrant à leurs approches les enjeux liés au développement du capital humain et à l'évolution technologique ; de plus, pour garantir le respect de la mission et de la planification stratégique de l'institution, l'IAM a mis en place :

- une plate-forme qui permet à chaque étudiant de consulter à tout moment les informations liées à sa formation. (**interface Kairos**)
- des prospectus
- des syllabi de cours

Il existe un descriptif du programme du Master en Gestion des Ressources Humaines.

Recommandations :

Par des actions de marketing et de communication institutionnelle, montrer aux étudiants de licence et aux professionnels, la place de la GRH dans le positionnement concurrentiel des entreprises et incidemment, l'intérêt aujourd'hui acté de la GRH ; ceci devrait permettre d'attirer davantage de candidats vers le Master GRH.

Appréciation Globale 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.

Appréciation globale du standard :

Certes, le monde professionnel est impliqué dans la conception de la maquette du programme et participent aux enseignements ; il n'existe cependant qu'un seul accord de partenariat avec un institut de formation basé en Chine. Les partenariats devraient être beaucoup plus ciblés et orientés vers des entreprises correspondant au profil de la formation

La présence de professionnels et leur participation aux activités des instances pédagogiques (comités de programmes et cellules pédagogiques) faciliteraient néanmoins et davantage, le maintien du suivi avec le monde du travail

Appréciation Globale sur le Standard : partiellement atteint

CHAMP D'EVALUATION 02 : 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 du standard :

Les différents organes de l'Institut sont clairement identifiés dans l'architecture institutionnelle et leur lecture permet une bonne lisibilité des relations hiérarchiques et fonctionnelles ; Le programme est en effet gouverné par les instances suivantes : conseil scientifique, comité de programme et comités de pairs. Les responsabilités, compétences et processus de décisions sont précisées lors des assemblées du conseil scientifique. L'institut ne dispose cependant pas d'organigramme.

Appréciation Globale 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 Master GRH a été en grande partie élaboré et révisé par les enseignants qui participent tout autant à l'animation pédagogique à travers (i) leur implication dans les réunions pédagogiques pour discuter du programme, et (ii) leur participation aux jurys de délibération.

Recommandations :

- Instituer des pratiques de renforcement de capacités des enseignants surtout des professionnels notamment en pédagogie et en didactique (*gestion de classe et de cours, animation, évaluation...*)

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

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

Appréciation globale du standard :

Il existe une Cellule Interne d'Assurance Qualité avec la nomination d'un responsable mais on ne sent pas son impact au niveau du programme

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

Recommandations :

- Favoriser les réunions entre enseignants en vue d'harmoniser les contenus des enseignements, et d'éviter les redondances ;
- Trouver un moyen de faire en sorte que les évaluations comptent dans la rémunération (financières ou en nature) des enseignants.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

CHAMP D'EVALUATION 03 : Curriculum et méthodes didactiques

Standard 3.01 : Le programme d'études dispose de maquettes structurées et de plans de cours correspondant à une mise en œuvre coordonnée du LMD dans les établissements d'enseignement supérieur du Sénégal.

Appréciation globale du standard :

. Ce programme dispose d'une maquette structurée suivant le système LMD mais il y a une mauvaise répartition du volume horaire entre CM, TD et TPE. L'article 17 du décret précise que le temps de travail personnel doit rester dans une fourchette comprise entre 6h et 10h et que le crédit équivaut conformément à l'article 3 de la loi N° 2011-05 du 30 mars 2011, à vingt heures de travail. Cette disposition n'est pas respectée

Deux Unités d'enseignement **UE422 et UE423** regroupent chacune un seul élément constitutif (ne respectant pas le principe de compensation (**Article 27 et 28 Nouveau décret** diplôme de licence et master LMD))

Appréciation Globale 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 valuation sont définies en fonction des objectifs de formation.

Appréciation globale du standard :

Le programme permet d'acquérir des connaissances en gestion des ressources humaines et permet

tout autant aux étudiants de pouvoir piloter des activités RH. Le programme d'études en effet, couvre les aspects principaux de la discipline, 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 ; au demeurant, il ne permet pas aux étudiants de pouvoir s'insérer de manière opérationnelle dans l'administration publique en regard de l'absence de cours dédié au droit de la fonction publique ou de GRH dans la fonction publique.

Les activités qui préparent les étudiants au marché du travail mais également les stages en milieu professionnel gagneraient à être renforcées

Recommandations : ;

- Insister un peu plus sur la GRH dans la fonction publique, la pratique du droit du travail, les conditions de travail, la sécurité sociale, la gestion de la paie et la formation etc., autant de modules souffrant d'une absence coupable dans la maquette ;
- Créer une UE optionnelle pour ceux qui sont intéressés par la poursuite de leurs études vers le Doctorat. Il faudra alors y insérer les éléments sur l'épistémologie en sciences de gestion et renforcer la méthodologie.

Appréciation Globale sur le Standard : partiellement atteint

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

Appréciation globale du standard :

Les conditions d'obtention des attestations et des diplômes académiques ont été décrites et les étudiants sont informés des conditions et des règles d'obtention des attestations et des diplômes

La procédure à suivre pour l'obtention des diplômes est largement diffusée auprès des étudiants par la Direction des études.

L'établissement a défini un dispositif permettant de sécuriser le processus d'établissement et de réception du diplôme par les étudiants.

Appréciation Globale 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 :

Le taux de réussite dans le programme de Master en Gestion des Ressources Humaines se situe autour de 84,62%.

De nombreuses mesures sont initiées pour faciliter la progression des étudiants : augmentation des professeurs permanents, déroulement des cours en format modulaire.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

CHAMP D'ÉVALUATION 04 : Personnel d'Enseignement et/ou de Recherche

Standard 4.01 : L'enseignement est dispensé par un corps enseignant compétent du point de vue didactique et qualifié scientifiquement.

Appréciation globale du standard :

L'IAM dispose de procédures de recrutement des professeurs qui implique, entre autres acteurs, le Directeur Pédagogique et son adjoint et le Directeur de l'école doctorale ainsi que les professeurs. Les critères de sélection sont basés sur le CV de l'enseignant et l'étude du syllabus qu'il produit. L'examen des CV disponibles attestent du niveau de qualification des professeurs et de leur aptitude à dispenser les enseignements.

Recommandations :

- (i) Compléter le profil professionnel des enseignants par un renforcement de leur capacité en pédagogie et notamment en évaluation ;
- (ii) Les résultats des évaluations devraient pouvoir impacter les rémunérations sous forme de bonus à l'avancement par exemple voire de prime.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

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

Appréciation globale du standard :

Les obligations consignées dans le contrat de l'enseignant permettent de rendre compte du caractère réel des tâches à effectuer ; De même, le temps alloué à la matière dans l'emploi du temps correspond à celui figurant dans le contrat de l'enseignant.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint .

Standard 4.03 : La mobilité du PER est possible.

Appréciation globale du standard :

Plusieurs conventions et partenariats ont été signées avec les universités publiques mais ne concernent pas la mobilité interuniversitaire ; de plus, aucune preuve de leur mobilité interuniversitaire (séjours en laboratoire, études, recherche) n'a été mise à la disposition des experts.

Le rapport d'auto évaluation fait état du professeur Adama DIAYE, Maître de Conférences à l'IAE de Rouen et qui est reçu régulièrement à l'IAM ; au demeurant, aucune modalité de ces échanges n'existe ni dans son CV ni dans un quelconque document de l'annexe.

Recommandations :

Promouvoir les échanges entre enseignants auprès des universités partenaires.

Appréciation Globale sur le Standard : non atteint

CHAMP D'ÉVALUATION 05 : 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'admission dans le Master en GRH sont conformes aux textes et diffusées dans des supports comme les plaquettes filières, les affiches et le site WEB.

La mise en place d'un service accueil et orientation permet aux étudiants d'accéder effectivement à temps aux conditions d'admission dans le programme d'études et aux procédures d'admission.

Recommandations :

Prendre grand soin à toujours vérifier systématiquement avant validation de l'inscription, les documents fournis par les étudiants notamment ceux venant de l'étranger.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

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

Appréciation globale du standard :

L'institut recrute les étudiants sans distinction de sexe ni de nationalité. Les évaluations sont effectuées dans l'anonymat pour garantir cette impartialité.

L'admission comme les conditions de passage se font sur la base du mérite.

Cette égalité des chances entre hommes et femmes est bien une réalité au sein de l'IAM, en atteste le tableau des statistiques sur les taux d'orientation des hommes et des femmes de 2011 à 2016 figurant dans le rapport d'auto-évaluation.

Appréciation Globale 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 :

Le rapport d'auto-évaluation mentionne des exemples de partenariat avec certaines universités internationales telles que GIME, Shanghai normal university en Chine, Wolverhampton aux USA, IESEG en France et HEM au Maroc ; ce même rapport relate également la mobilité des étudiants vers d'autres institutions d'enseignement supérieur ; la revue des documents mis à notre disposition cependant, ne nous a pas de certifier l'existence de ces cadres de partenariat en termes de mobilité des étudiants ; de plus, l'échange avec les étudiants n'a pas non plus permis d'attester cette mobilité.

Appréciation Globale sur le Standard : non atteint

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

Appréciation globale du standard :

L'établissement a mis en place un dispositif d'encadrement des étudiants où ils peuvent bénéficier de conseils appropriés auprès de la direction des études, du centre incubateur et du

service de l'insertion professionnelle. Cela se matérialise aussi par l'accompagnement pour la rédaction des mémoires, le conseil sur le financement des études, sur les parcours professionnels, et sur l'octroi possible de bourses.

Les étudiants confirment un taux d'encadrement satisfaisant et une bonne interactivité entre eux et les enseignants. Les étudiants disposent également d'un Bureau d'accueil et d'information.

Appréciation Globale 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 :

L'établissement dispose d'un service d'insertion professionnelle chargé de prospecter au niveau des entreprises les possibilités d'obtention de stages ou d'emplois.

Toutefois, il n'existe pas une liste exhaustive de tous les diplômés insérés de l'établissement.

Un incubateur a été créé pour favoriser l'auto-emploi des apprenants.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

CHAMPS D'EVALUATION 06 : Dotation en équipements et en locaux

Standard 6.01 : Le programme d'étude dispose de ressources suffisantes pour réaliser ses objectifs, et elles sont disponibles à long terme.

Appréciation globale du standard :

La visite guidée a permis aux experts de constater que l'IAM occupe plusieurs bâtiments situés en plein cœur du quartier résidentiel de Mermoz.

Les salles de classe sont bien aérées, et l'établissement dispose d'un restaurant et d'une infirmerie, d'un dispositif central d'alarme, de bouches d'incendies, et d'issues de secours balisées.

La visite des locaux par les experts a également permis de découvrir l'impressionnant dispositif logistique structuré en équipements de tous genre (Laboratoire de langue bien équipé, une salle des marchés BRVM, une salle Pearson vue, Serveurs, Routeurs, machines, système biométrique, des logiciels et des liaisons d'interconnexions). La forme architecturale et très moderne de l'édifice abritant l'IAM (*Immeuble de plus de 05 niveaux*) et la qualité des infrastructures pédagogiques constituent un indice de l'immensité des ressources financières mobilisées pour atteindre les objectifs.

Appréciation Globale sur le Standard : atteint

4.1 Appréciation après analyse des standards

4.1.1 Constats

Le rapport d'auto-évaluation du Programme est élaboré conformément au guide d'auto-évaluation servi par l'Anaq-Sup ; il est rédigé par un comité de pilotage composé de représentants de l'autorité académique, de l'administration centrale, du corps professoral et des étudiants. Le rapport a renseigné tous les champs (06) du référentiel décliné en 19 standards et a apporté assez régulièrement, des éléments factuels de preuves annoncés à la fin de la déclinaison de chaque standard et consignés en annexes sur près d'une centaine de pages.

La lecture et l'analyse de ce volumineux mémorandum permet de faire les observations et inférences suivantes :

- L'objectif général du programme tout autant que les objectifs spécifiques ont une orientation bien ciblée GRH. Le programme couvre en effet les aspects principaux de la discipline et se préoccupe de préparer l'étudiant au marché du travail comme en témoignent les différentes structures et didacticiels d'appui et d'encadrement comme : l'incubateur, le service d'insertion et d'appui des étudiants, les logiciels de gestion comme Kairos, PMB (php My Bibli) ; Cyberlibris & ScholarVox ; HR Manager et Kelio
- L'ambition de développer un enseignement universitaire de qualité est bien présente tout au long des développements et les éléments factuels de preuve peuvent être recherchés au travers de la matrice des compétences des enseignants qui affichent presque tous le niveau minimal Bac+5.

5. Points forts

L'étude attentive du rapport d'auto évaluation, la visite des locaux et les discussions avec le personnel (Enseignants, Etudiants, Personnel Administratif, Responsable de la formation initiale, le Directeur des Etudes...) ont permis à la mission de noter les points forts suivants :

- ✓ L'institut est localisé dans un endroit accessible propre et sécurisé,
- ✓ Existence d'un document d'orientation stratégique 2016- 2026.
- ✓ Clarté des objectifs institutionnels et du programme en parfaite congruence avec l'énoncé de mission.
- ✓ Existence d'organes de gouvernance capables d'assurer la stabilité institutionnelle, pédagogique et financière sur le long terme.
- ✓ Partenariats effectifs et actifs avec de nombreuses entreprises et sociétés de la place comme avec de nombreuses Universités du Nord.
- ✓ Personnel administratif, technique et de service dynamique et engagé,

- ✓ Personnel enseignant compétent et disponibles selon les étudiants,
- ✓ Système d'évaluation des enseignements par les étudiants fonctionnels,
- ✓ Salles de cours suffisantes.
- ✓ Existence de salles spécialisées : Salle des marchés BRVM ; Labo de langues ; Salle Pearson Vue.
- ✓ Communication via des plateformes numériques à l'intention des usagers,
- ✓ Sécurisation des lieux avec l'existence d'extincteurs dans tout le bâtiment et de préposés à la sécurité.
- ✓ Régularité dans le paiement des salaires & vacations des enseignants ;

6. Points faibles

Toutefois des points perfectibles ont été mis en évidence. Il s'agit de :

- ✓ Absence d'études de satisfaction des différentes parties prenantes,
- ✓ Faiblesse du nombre de permanents dans le corps professoral,
- ✓ Difficulté de suivi des alumni dont une bonne partie sont des étrangers,
- ✓ Absence de cours sur la GRH dans la fonction publique, droit dans la fonction publique, la Pratique du droit du travail....
- ✓ Irrégularité dans la révision des programmes de Master en GRH,
- ✓ Mobilité académique des étudiants et du personnel enseignant insuffisante ;
- ✓ Faiblesse du nombre d'enseignants permanents universitaires
- ✓ Non conformation sur certains points de la maquette aux textes régissant le LMD.

7. Recommandations à l'EPES

- ✓ Contenu et format des maquettes de programmes à rendre conformes au système LMD
- ✓ Recruter du personnel permanent universitaire.
- ✓ Promouvoir d'avantage l'attractivité du Master GRH
- ✓ Améliorer la pertinence du programme par l'introduction de modules sur la GRH dans la Fonction Publique
- ✓ Procéder à l'évaluation d'impact du programme au minimum tous les trois ans
- ✓ Faire impacter l'évaluation des enseignements et des enseignants par les étudiants par une motivation matérielle ou pécuniaire le cas échéant.

✓ Réajuster la maquette : (i) dans le respect de la répartition du volume horaire entre CM, TD et TPE tel que prévu par les textes mais également (ii) dans le respect du principe de la compensation (voir les articles 17, 27 & 28 du Nouveau décret portant diplôme de Licence et Master LMD)

8. Recommandations à l'ANAQ-SUP

✓ Se donner les moyens de suivre la prise en compte par l'IAM, des recommandations faites par l'équipe des experts, par le biais d'une évaluation annuelle au cours des 03 prochaines années

✓ Demander aux institutions à évaluer de mieux se préparer, notamment en ce qui concerne les rencontres avec les enseignants et les étudiants (anciens ou nouveaux) ; ces deux groupes constituant les acteurs les plus importants d'un programme de formation ;

✓ Envisager une évaluation de plus d'une journée pour les institutions d'une certaine taille.

9. Proposition d'Avis

Accréditation refusée