

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 MASTER EN
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉCOLE
SUPERIEURE POLYTECHNIQUE DE DAKAR (ESP) DE
L'UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR (UCAD)**

L'équipe d'évaluation :

- Pr Bertrand SOGBOSSI BOCCO, Président ;
- Dr Souleymane MBAYE, Membre ;
- Mr El Hadji Alioune Diop, Membre.

Signature :

Pour l'Equipe, le Président

Jun 2019

TABLE DES MATIERES

Introduction	3
1. Présentation du programme évalué	4
2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation	5
3. Description de la visite sur site	5
4. Appréciation du programme au regard des standards de l'ANAQ-Sup	6
5. Points forts du programme	14
6. Points faibles du programme	15
7. Appréciations générales	15
8. Recommandations à l'établissement	15
9. Recommandations à l'ANAQ-Sup	16
10. Proposition de décision :	16

Introduction

Le département de Gestion de l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) sis à Dakar-Fann, a présenté à l'ANAQ-SUP un rapport d'auto-évaluation du programme de **Master en Gestion des Ressources humaines** enseigné depuis l'année universitaire 2003-2004 en vue d'obtenir une accréditation auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

L'ANAQ-Sup a désigné une équipe d'experts évaluateurs externes composée du Pr Bertrand SOGBOSSI (Président), du Dr Souleymane MBAYE et du consultant professionnel Monsieur El Hadji Alioune Diop, pour procéder à l'évaluation dudit Master.

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

1. Présentation du programme évalué

L'Ecole supérieure polytechnique de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar ((UCAD) comprend 6 départements dont celui de Gestion qui abrite la formation du master en Gestion des Ressources humaines (GRH). Outre cette formation, les diplômes préparés au sein du département sont les suivants :

- Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) (Options : Techniques de commercialisation (TC) et Finance-Comptabilité (FC).
- Diplôme d'Etudes Supérieure en Commerce, Administration et Finance (DESCAF)
- Diplôme Elémentaire Comptable (DEC) et Diplôme Supérieur comptable (DSC) (diplôme d'Etat).
- Diplôme Supérieur Technique (DST)
- Diplôme Supérieur d'études comptables et de gestion (DSECG)
- Diplôme de Licence en Gestion de ressources humaines
- Diplôme de Licence en Gestion Touristiques et Hôtelière
- Diplôme de Licence en Banque – Assurance – Finance
- Diplôme de Licence en Marketing et Actions commerciales
- Diplôme de Licence en Marketing et Affaires internationales
- Diplôme de Licence en Sciences et Techniques Comptables et Financières
- Diplôme de Master en Gestion des Ressources Humaines
- Diplôme de Master en Management des entreprises et projets touristiques
- Diplôme de Master en Comptabilité – Contrôle – Audit
- Diplôme de Master en Fiscalité et gestion des entreprises
- Diplôme de Master en Gestion des Institutions financières
- Diplôme de Master en Marketing et gestion commerciale
- Diplôme de Master en Management des Affaires internationales
- Diplôme de Master en e-business.

Le master en Gestion des Ressources humaines a les caractéristiques suivantes :

- **Intitulé du diplôme** : Master en Gestion des Ressources Humaines (GRH)
- **Domaine de formation** : Sciences Economiques et de Gestion
- **Mention** : Sciences de Gestion
- **Spécialité** : Gestion des Ressources Humaines - **Cycle** : Master
- **Nombre de crédits du programme** : 120 crédits
- **Volume horaire** : 2400 heures

2. Avis sur le rapport d'auto-évaluation

Le rapport d'auto-évaluation est un document de 57 pages y compris les annexes. Il s'efforce de répondre dans les détails aux questions soulevées dans le référentiel de programme de l'ANAQ-sup. Après chaque champ, une analyse critique est faite permettant de lister les forces et les faiblesses.

Il faut souligner cependant que beaucoup de preuves citées dans le document ne figurent pas dans les fichiers reçus par l'équipe d'experts. En outre certains documents importants comme la maquette du programme n'étaient pas à jours. Enfin l'équipe d'experts a constaté que plusieurs comptes rendus ou PV de réunion ne comportaient pas les signatures des personnes présentes.

3. Description de la visite sur site

3.1 Organisation et déroulement de la visite

Le mardi 18 décembre 2018, l'équipe d'évaluateurs externe a été reçue à 08h25mn par les responsables du département de Gestion. La séance de travail a débuté à 09 h02mn dans la grande salle de réunion de l'ESP. Après les mots de bienvenue prononcés par les responsables de l'institution et ceux du département, il a été procédé à un tour de table pour les présentations.

Après avoir rappelé les objectifs de la visite, le président du groupe d'experts, le Pr Bertrand Sogbossi Bocco a proposé l'agenda suivant qui a été validé par toutes les parties :

- présentation de l'établissement, du département de Gestion et du programme de Master en Gestion des Ressources humaines ;
- échanges avec l'équipe en charge de la mise en œuvre du programme ;
- Entretiens avec les étudiants du master, les enseignants n'ayant pas de responsabilité dans la mise en œuvre du programme et les membres du personnel administratif, technique et de service (PATS) appuyant le programme ;
- visite des locaux ;
- restitution verbale en fin de journée.

3.2 Appréciations de la visite

Cette journée d'évaluation sur site s'est déroulée dans d'excellentes conditions, et aucune difficulté n'a été notée. L'équipe d'experts remercie vivement les responsables de l'ESP, les responsables et tout le personnel du département de Gestion qui nous ont permis de travailler dans de très bonnes conditions.

4. Appréciation du programme au regard des standards de l'ANAQ-Sup

CHAMP D'EVALUATION 1 : Objectifs et mise en œuvre du programme d'études

Standard 1.01: Le programme d'études est régulièrement dispensé

Le programme ne souffre d'aucun obstacle à son déroulement dans la durée, et des promotions sortent normalement. Il y a juste des efforts à faire pour la circonscription de la durée temporelle de la formation à l'intérieur de l'année universitaire. Les étudiants ont dénoncé la durée anormalement prolongée de l'année académique.

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.

Les objectifs sont clairement explicités et restent conformes à la mission de l'institution de former des techniciens des ressources humaines aptes à occuper les fonctions de responsables des ressources humaines.

Malgré la forte implication des professionnels, la formation souffre d'insuffisance de travaux pratiques ou de travaux dirigés dans certaines matières (exemple : Elaboration et manipulation des outils de gestion opérationnelle, gestion stratégique des Ressources Humaines).

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.

L'Association nationale des Directeurs et Cadres de Personnel du Sénégal (ANDCP) devenue Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines (ASPRH) est visiblement impliquée dans la mise en œuvre de la formation. Ces membres sont associés à certaines réunions comme celle du 17/10/2015 où il a été question de renforcer la formation des étudiants en RH, en développement personnel (prise de parole en public, coaching, efficacité professionnelle) mais aussi de la nécessité d'introduire des cours sur la GRH dans la fonction publique. Les membres participent non seulement aux discussions sur l'évolution des

maquettes (preuve : procès verbal de la réunion pédagogique) mais les différents responsables et membres participent également à la formation des jeunes en Master. Il y a aussi des partages d'expériences avec des DRH notamment avec les cafés RH organisés par l'Association des étudiants en Gestion des ressources humaines (ADEGRH). Enfin, les étudiants, à travers leur association (ADEGRH) sont en relation avec le monde professionnel et participent aux évènements (formations, séminaires, café RH) organisés par l'APSRH (preuve compte rendu de l'ADEGRH et le bilan de l'ADEGRH et échange avec les professionnels des RH).

Il y a cependant à déplorer le manque de formalisation de ces relations liées à l'absence d'un comité conseil avec des comptes rendus (PV) de ses activités. Une telle relation formalisée aiderait à améliorer le contenu et la structure de la maquette de formation pour la mettre en adéquation avec l'évolution du monde professionnel. Malgré ces insuffisances, les points positifs relevés avec les éléments de preuve révèlent un standard globalement atteint.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D'EVALUATION 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.

A l'image des établissements de formation rattachés à l'UCAD, l'ESP est organisé en départements comme cela apparaît à travers l'organigramme. L'institution dispose également d'un règlement intérieur qui s'applique à tous les départements. Pour celui qui abrite la formation, il y a un Chef de département (nommé par arrêté) et des responsables de formation comme pour le master en Ressources humaines. C'est au niveau des conseils de département que sont prises la plupart des décisions relatives aux questions pédagogiques.

Outre l'affichage, le responsable pédagogique de master en GRH est en relation permanente avec les responsables de classes (M1 et M2).

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.

Les réunions du conseil de département où se prennent les décisions pédagogiques sont ouvertes aux enseignants du département comme souligné plus haut. C'est le cas par exemple de celle du 17/10/2015 où des aspects liés à l'amélioration des formations en GRH ont été abordés. Cependant les étudiants ne sont pas représentés dans cette instance contrairement à ce que prévoient les textes.

Une fiche d'évaluation permettant aux étudiants d'exprimer leur opinion sur l'enseignement

et les études existe, mais elle n'est pas systématisée.

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.

L'UCAD dispose d'une Cellule d'assurance qualité (CIAQ) dont le répondant au niveau de l'ESP est la Cellule Sectorielle d'Assurance Qualité (CSAQ). Il y a en outre un Bureau du Suivi et Qualité des Enseignements (BSQE). Au sein du département de Gestion un Comité Qualité a été créé par note de service en mars 2017.

Malgré cette multitude d'organes, l'équipe d'experts n'a pas pu entrer en possession d'un document montrant comment les résultats des évaluations des programmes, dont celui du master en GRH sont exploités en vue d'une amélioration. Un échange par internet entre la Direction des Etudes et le BSQE ne peut être une véritable preuve pour ce standard pilier de l'assurance qualité.

Appréciation globale sur le standard : NON ATTEINT

CHAMP D'EVALUATION 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.

La maquette est organisée en unités d'enseignement (UE) comprenant des éléments constitutifs (EC) codifiés. On note un effort d'équilibrage entre le présentiel et le temps de travail personnel (TPE) conformément à l'article 16 du décret 2012-1115 relatif au diplôme de licence. Le système des coefficients respecte également les dispositions de l'article 27 du même décret.

Les documents de preuve mis à la disposition de l'équipe d'experts comportent des syllabus harmonisés. Selon les étudiants interrogés, les enseignants communiquent systématiquement leur syllabus avant le début du cours. La maquette est conforme aux exigences du système LMD. On note néanmoins quelques améliorations pour se conformer davantage aux exigences du LMD.

Cependant, on note l'absence d'UE optionnelles pouvant permettre aux étudiants de construire leurs propres parcours avec les approfondissements souhaités en GRH.

Il faut souligner aussi que c'est seulement une fois sur place qu'on nous a remis la nouvelle version améliorée de la maquette intégrant l'évolution des exigences du métier.

Appréciation globale sur le standard : 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.

Sur la base de l'analyse des deux maquettes (ancienne et nouvelle) et à travers les entretiens, on note des efforts continus en vue d'améliorer le programme qui couvrent les principaux aspects de la discipline permettant ainsi aux diplômés de s'insérer valablement sur le marché du travail. Il faut simplement insister davantage sur la dimension pratique des enseignements.

Comme souligné plus haut, l'association mise en place par les étudiants (ADEGRH) organise régulièrement des activités sous forme de visites pédagogiques, de forums, de cafés RH, etc.

Des méthodes particulièrement innovantes comme la classe inversée, la simulation d'entretien sont utilisées dans les enseignements. Le programme comporte également un stage crédité.

Cependant, le volume horaire consacré aux TD est trop faible pour certains modules (exemple 5h par semestre). Il importe d'améliorer l'organisation de ces TD en augmentant par exemple le nombre de moniteurs pour les TD en Informatique. Le nombre de modules est jugé trop important par les étudiants, ce qui explique sans doute cette insuffisance notée au niveau des heures de TD, mais aussi les difficultés à boucler l'année universitaire pour une formation qui est déroulée en cours du soir (de novembre à décembre au lieu de juillet pour l'année universitaire 2017-2018).

Les étudiants du master souhaitent également bénéficier de l'accompagnement de l'institution afin de trouver des stages car ils rencontrent d'énormes difficultés à ce niveau. On note plus de projets tuteurés que de sujets traités dans le cadre d'un stage selon les étudiants.

Par ailleurs, il semble que les diplômés sont mieux à l'aise pour tout ce qui concerne les aspects liés à l'administration du personnel. Un effort de rééquilibrage pourrait être fait sur les autres aspects de la fonction RH.

Enfin un effort doit être fait pour améliorer la programmation des enseignants en prenant en compte les exigences de prérequis.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Les conditions d'obtention des attestations et des diplômes académiques sont réglementées et connues de tous les étudiants à travers notamment le Bureau d'Information et d'Orientation du département de Gestion qui fonctionne en début d'année.

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.

L'ESP, à travers notamment le Service des archives de la scolarité qui a déployé une application qui lui est propre, dispose de statistiques sur les effectifs et les taux de réussite. Le rapport d'auto-évaluation indique un taux entre 90 à 95 %. Il est plus important en première qu'en deuxième année du fait des délais pour la soutenance des mémoires.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D'EVALUATION 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.

Composé d'académiques, avec des enseignants de rang magistral de l'ESP, de directeurs des Ressources humaines, de consultants et autres intervenants expérimentés, le corps enseignant dispose des qualifications requises pour dispenser un enseignement en Master. De ce point de vue, l'apport de l'ASPRH est notable. Ils interviennent aussi dans l'encadrement des mémoires.

Cependant pour mieux assurer la cohésion du contenu des enseignements en termes de progression, il conviendrait d'organiser au moins une fois par an une réunion pédagogique avec tous les intervenants (permanents et vacataires disponibles).

Par ailleurs l'évaluation des enseignements n'est pas encore systématisée (en projet). Pour les permanents, il existe des mesures incitatives (subventions, primes, voyages d'études, logements, etc.). Les taux horaires concernant les vacances sont acceptables mais les retards de paiement qui sont quelques fois notés sont imputables aussi bien à l'ESP (élaboration des arrêtés de recrutement des vacataires) qu'au rectorat (signature).

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.

La répartition du temps de travail entre les activités d'enseignement, de recherche, de prestations de services et d'administration correspond à celle prévue par la Loi 81-59 du 9 novembre 1981 portant statut du Personnel enseignant des universités ainsi la Loi 2016-01 modifiant certaines de ses dispositions.

Pour les vacataires, la charge correspond au volume horaire de l'élément constitutif et elle leur est notifiée dans l'arrêté rectoral. Le programme dispose d'un cahier de texte permettant de suivre l'évolution et l'effectivité des enseignements.

Cependant les enseignants vacataires, qui jouent un rôle important dans la mise en œuvre du programme déplorent les retards de paiement dus au retard dans la signature des arrêtés de recrutement.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

Standard 4.03: La mobilité du PER est possible.

L'expérience du PER et son niveau de qualification font que les enseignants sont sollicités par des institutions partenaires, aussi pour les enseignements que pour la recherche comme l'atteste les missions d'enseignement sur le plan national et international figurant dans les éléments de preuve. Des enseignants d'universités étrangères sont aussi régulièrement invités dans le programme.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D'EVALUATION 5 : Étudiant(e)s

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

Les conditions d'admission sont affichées et portées à la connaissance de tous les candidats

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

Même si nous ne pouvons asseoir une opinion tirée de statistiques réellement tenues à notre disposition, nous pouvons, néanmoins, retenir qu'aucune raison ne s'oppose à ce que l'égalité des chances soit respectée dans la composition de la population estudiantine.

Il y a juste à recommander que des statistiques soient mieux tenues pour établir le correct respect de l'égalité des chances entre hommes et femmes

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.

La mobilité est théoriquement possible avec la mise en œuvre du LMD (Cf ; Syllabus de programme) et la formation dispose d'un supplément au diplôme avec relevé de crédits. En raison des coopérations interuniversitaires de l'UCAD, la mobilité est alors possible pour les étudiants qui le souhaitent dans le cadre des coopérations interuniversitaires entre l'UCAD et les universitaires sénégalaises et dans le monde.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

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

L'équipe pédagogique comprend les enseignants du département qui interviennent dans le programme et les vacataires. Les effectifs étant maîtrisables (en moyenne 47 pour le M1 et 43 pour le M2), le ratio enseignant étudiant est relativement bon. Cependant une grosse insuffisance est notée à ce niveau puisqu'il n'existe pas un système pour permettre l'exploitation des fiches d'évaluation, ni de rapport ou une analyse critique de l'évaluation. Cela aurait permis, si un feed back était effectif, d'améliorer davantage le contenu des enseignements sur la base des recommandations formulées. A ce niveau, l'Etablissement a prévu comme solution d'amélioration l'évaluation de tous les enseignements (avec un questionnaire d'évaluation déjà mis en ligne : <https://goo.gl/forms/2tJJK1MQoQce7c8q1>)

S'agissant de l'encadrement dans la rédaction et le suivi des mémoires, les étudiants en Master GRH bénéficient de l'encadrement d'enseignants de rang A. Nous notons un encadrement bien suivi au regard de la preuve apportée (fiche de suivi des étudiants dans la rédaction du mémoire).

L'organisation des TD est un peu critiquée par les étudiants (malgré l'existence de deux salles informatiques) ainsi qu'un quantum horaire insuffisant pour certaines matières. Il s'y ajoute que les étudiants ont dénoncé l'encadrement pour les TD Informatique avec un moniteur pour 5 à 10 étudiants. Le Département de gestion a annoncé le recrutement d'autres moniteurs en informatique pour renforcer l'équipe d'encadrement existante.

Au total, des efforts sont faits par l'Etablissement. Cependant, des points urgents méritent des solutions d'amélioration prioritaires (amélioration de l'effectif des enseignants de carrière en GRH, réorganisation des affectations de certains enseignements pour alléger le cumul de plusieurs ECUE de spécialité au niveau d'un seul enseignant).

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.

En plus des conventions de partenariat avec les grandes entreprises de la place, l'ESP dispose d'un service de relations extérieures. Ce service aide les étudiants à trouver des stages (voir notes de services sur les attributions du Service et les échanges de mails où les CV des étudiants sont demandés). Par ailleurs, des séminaires et cours en techniques de recherche d'emploi et développement personnel sont régulièrement organisés pour augmenter les chances d'insertion des auditeurs. Enfin, la présence dans le master d'auditeurs professionnels offre une opportunité de stage pour les plus jeunes. Enfin, à l'ESP, il existe un service de valorisation qui a organisé à partir du 12 avril 2018 une journée des *alumni* sous la présence effective du Ministre de l'enseignement Supérieur, de la recherche et de l'innovation (<http://www.esp.sn/?p=4333#>) qui a permis de rassembler de nombreux anciens de l'ESP avec qui de nombreuses coopérations ont été signés (voir la liste des partenariats avec les entreprises de l'ESP).

En dépit de tous ces efforts, les auditeurs suivant la formation ne se sentent pas suffisamment accompagnés. L'idée a été émise que l'institution s'efforce, au moins, à trouver des stages pour les cinq (5) meilleurs étudiants. L'Institution gagnerait plus à améliorer le dispositif.

Le suivi des diplômés avec une base de données comportant toutes les informations utiles (liste des diplômés, mails professionnels et adresses) ne nous semble pas formalisé. L'institution gagnerait de notre point de vue à inscrire son intervention dans un cadre plus structuré et, à notre avis, cela commence par le fait de donner corps aux différentes entités chargées en interne de l'assurance qualité (Cellule et Bureau). Il nous a été rapporté que toutes les initiatives dans ce sens sont bloquées ou retardées par la direction de l'université qui préfère que l'activité qualité soit déroulée depuis le niveau central.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

CHAMP D’EVALUATION 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.

Le master GRH ne fait pas partie des formations prises en charge par l’État. Mais en tant que formation de service, le programme utilise les locaux propres au département de Gestion. Les infrastructures et équipements utilisés par le département de gestion sont détaillés comme suit :

- 2 salles des 30 places (Bâtiment intérimaire/Niveau 1)
- 22 salles de 60 places
- 1 salle de 25 places (A1)
- 2 amphis de 80 places
- 1 grand amphi de 250 places
- 1 salle informatique avec 36 postes (Bâtiment Adama Gaye)

En tant que fonction de service, les ressources financières du programme d’études proviennent des frais d’inscription et des mensualités.

Appréciation globale sur le standard : ATTEINT

5. Points forts du programme

- Implication du monde socio-économique dans l’amélioration et la mise en œuvre du PGM
- Efforts continus d’amélioration du programme (maquette intégrant l’évolution des exigences du métier)
- Bonne capacité d’écoute de l’équipe de coordination
- Bon niveau de qualification du personnel d’enseignement et sa disponibilité
- Bon niveau de qualification du PATS
- Efforts pour se conformer davantage aux exigences du LMD (le système LMD est effectivement mis en œuvre mais il reste à résoudre quelques problèmes d’organisation des enseignements en termes de séquentialisation des cours surtout les prérequis)
- Bon taux de réussite
- Existence d’une liste des alumni avec les postes occupés
- Bon profil des sortants et leur adaptation facile au monde professionnel
- Existence de structures d’assurance qualité
- Salles dédiées à la formation du master RH

- Salles de cours climatisées et sécurisées
- Salles informatiques équipées et connectées
- Existence d'une association d'étudiants de la formation (AD GRH) visant à améliorer leur employabilité (48 h GRH, thé débat prise de parole)
- Existence d'un cahier de texte bien tenu
- Recours aux anciens pour accompagnement et parrainage des **nouveaux**

6. Points faibles du programme

- Absence d'UE optionnelles
- Absence de systématisation de l'évaluation des enseignements
- Absence de rapport d'activité formel des structures d'Assurance qualité
- Faiblesse du VH affecté aux TD
- Nombres trop importants de modules obligatoires
- Difficultés à maîtriser l'année universitaire (novembre à décembre au lieu de juillet)
- Difficulté à trouver des stages (plus de projet tutorés)
- Absence de formalisation des relations avec le monde professionnel et socio-économique
- Problèmes dans l'organisation des enseignements en termes de séquentialisation des cours (prérequis)
- Absence de valorisation du mérite des étudiants ayant eu de meilleures performances

7. Appréciations générales

Le programme du master en Gestion des RH est bien apprécié par les étudiants dont certains sont déjà en activité. Il bénéficie de l'expérience des enseignants du département de Gestion mais aussi de l'apport de professionnels aguerris dont des directeurs de ressources humaines. L'équipe d'experts estime néanmoins qu'il faudra améliorer la dimension pratique des enseignements en augmentant notamment le volume horaire affecté à certains travaux dirigés. L'accompagnement des étudiants à la recherche de stage doit également être amélioré.

8. Recommandations à l'établissement

- Introduire des UE optionnelles permettant d'offrir des possibilités d'approfondissement en fonction des projets professionnels des étudiants ;
- Réduire le nombre de modules obligatoires ;
- Augmenter le volume horaire affecté aux travaux dirigés (TD) pour certains modules ;

- Formaliser les relations avec le monde professionnel et socio-économique en mettant en place un comité conseil opérationnel avec la tenue de PV de rencontre ;
- Mieux articuler le fonctionnement des structures d'assurance qualité et produire des rapports annuels ;
- Formaliser les évaluations des enseignements par les étudiants
- Avoir une meilleure maîtrise de l'année universitaire en respectant la période le calendrier prévu pour les enseignements et les évaluations
- Mieux accompagner les étudiants dans la recherche de stage
- Mieux organiser la programmation des enseignements en tenant compte des prérequis nécessaires
- Promouvoir l'excellence en instaurant un système de valorisation au mérite
- Faciliter le règlement des frais de scolarité avec l'utilisation du paiement par voie électronique (ex WARI)

9. Recommandations à l'ANAQ-Sup

Etant donné le temps qui sépare le dépôt des dossiers de la période des évaluations, nous avons noté que certains éléments importants de preuve (maquette, PV de délibération, etc.) n'étaient pas mis à jour avant la transmission du rapport d'auto-évaluation.

L'équipe recommande dans de pareils cas, une mise à jour systématique avant l'envoi du rapport aux experts.

10. Proposition de décision :

Accréditation.