
Enseignement supérieur : processus pédagogiques et employabilité De l'interaction à l'action

I. POULIQUEN

S. EL MENDILI

H. KAHACK

Université Paul Cézanne

Aix -Marseille III

Faculté des Sciences et
Techniques

Université Mohammed V – Agdal

Faculté des Lettres et Sciences Humaines

Département de communication

QFD : Identifier les besoins des employeurs

Adresser un questionnaire aux entreprises

Lister les missions auxquelles le candidat aura à participer : associer un poids à chaque mission

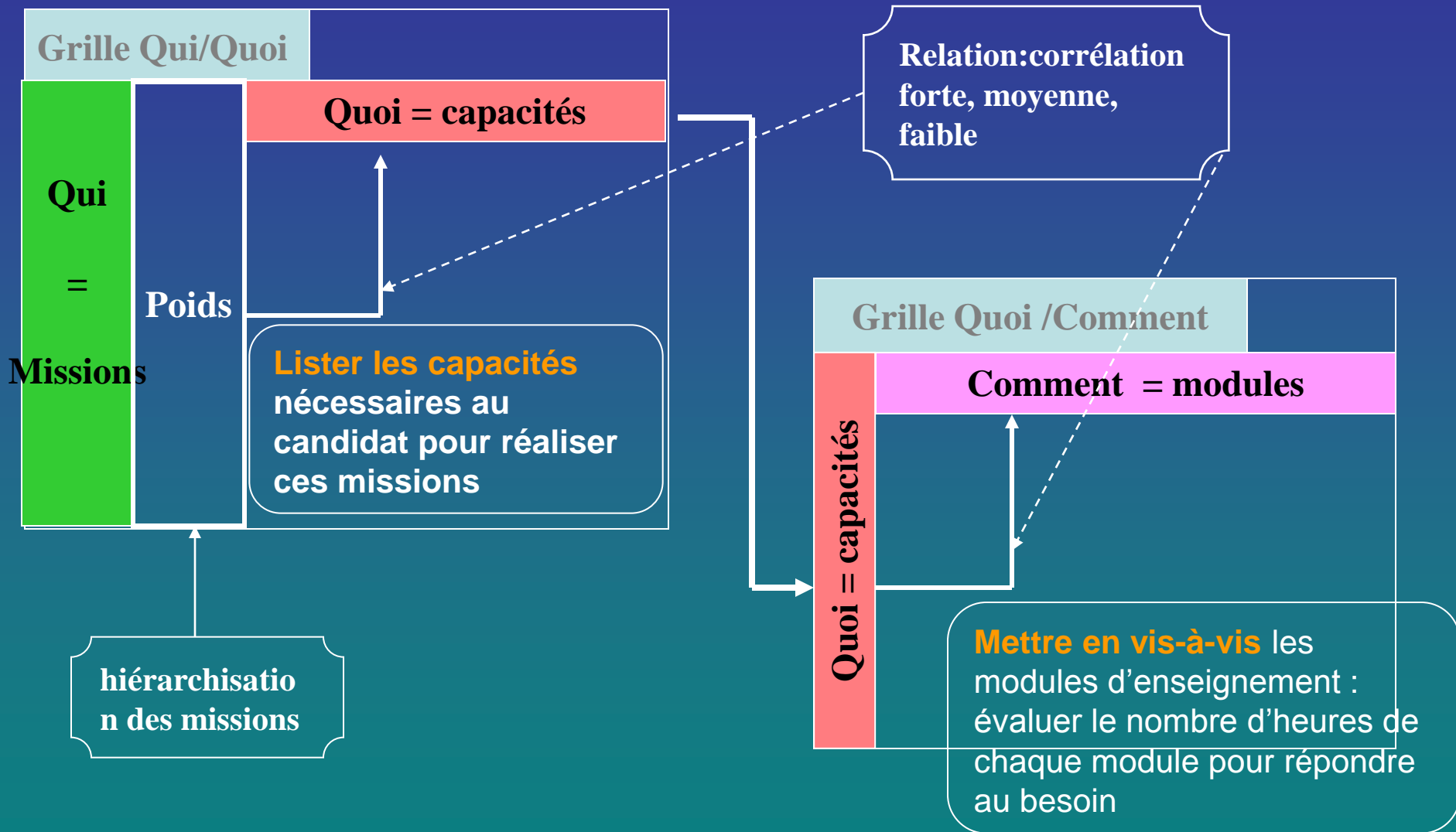
Missions	Fréquence	Risque	Autonomie	Poids (%) = R x F x A
Gestion projet				

Fréquence : l'activité ou la mission est occasionnelle (remplir par 3), relativement fréquente (6), courante (9). Si ce n'est pas une mission du service qualité, ne pas remplir.

Risque : Quel est le risque que ferait courir à l'entreprise une mauvaise exécution de la mission ? activité assez importante (3), importante (6), essentielle (9).

Autonomie : la personne doit elle pouvoir : participer (sans animer) à un groupe de travail (3), identifier le problème et avoir recours à un spécialiste (6), conduire la mission (9)

Principe du QFD



Systeme d'évaluation

- **Master Analyse et Qualité**

```
graph TD; A[Master Analyse et Qualité] --> B[Évaluation des résultats]; A --> C[Évaluation des enseignements];
```

Évaluation des
résultats

Adresser une grille
d'évaluation des
enseignements aux
étudiants : A chaud et
A froid

Évaluation des
enseignements

Taux d'embauche (objectif
qualité) indicateur former
des diplômés répondant
aux besoins : 70% après 6
mois