



Le C.A. : *Pourquoi ces deux formules ?*

T. SYLLA : Le cycle long de deux ans répond aux besoins des grandes entreprises qui ont des ressources humaines importantes et qui planifient longtemps à l'avance la sénégalisation et le développement de leur personnel. Pour que les étudiants restent en contact avec leur entreprise, ils font un trimestre à l'ESGE puis trois mois à l'entreprise. Il s'agit donc d'une formule d'alternance qui permet aux entreprises de récupérer leurs cadres pour une certaine période pendant la durée de la formation de ceux-ci.

Les séminaires de courte durée sont, par contre, adaptés aux besoins des petites et moyennes entreprises qui ne peuvent pas se passer d'un cadre pendant trop longtemps mais qui veulent lui donner une formation solide et ponctuelle.

A partir d'avril prochain, nous allons innover dans le sens que nous débiterons un programme intégré sous forme d'un certificat de perfectionnement. Les cours s'étaleront sur deux ans et demi en cours du soir selon les disponibilités du cadre.

Le C.A. : *Comment concevez-vous le rôle de votre institution dans la formation des cadres ?*

T. SYLLA : Au niveau de l'ESGE, nous n'avons pas voulu donner des cours de gestion comme on peut en donner dans d'autres institutions où l'on accorde de l'importance seulement à la technique. Quand nous avons fait notre analyse à l'époque, les chefs d'entreprises rencontrés ont beaucoup insisté sur le comportement des cadres au sein des organisations. C'est une chose à connaître les techniques et une autre d'avoir un comportement responsable au niveau des entreprises. Nous avons essayé de tenir compte de cet aspect dans nos programmes de formation en insistant beaucoup sur le contenu des enseignements au niveau des sciences de l'homme.

A ce sujet, nous avons fait une innovation majeure. Nous avons un cours qu'on ne trouve pas ailleurs dans les programmes en gestion. Ce cours s'appelle « Comportement et culture » et il porte sur la compréhension des variables culturels de l'environnement qui a ses caractéristiques économi-

ques, psychologiques et sociales dont le cadre doit être bien informé.

Le C.A. : *Il ne s'agit donc pas de copier l'enseignement de telle ou telle école mais de trouver une voie adaptée aux besoins spécifiques de votre environnement. On peut donc parler plutôt de comparaison que de transfert de techniques ?*

T. SYLLA : Ce que nous considérons comme important, c'est que l'enseignement de la gestion soit un transfert d'expérience. L'ESGE a une dominante qui consiste à aller chercher cette expérience aussi bien en Amérique du Nord avec l'Ecole des HEC de Montréal qu'en Europe avec l'Ecole des HEC de Paris. Dans cette démarche, nous essayons de voir quelle est la spécificité des modèles développés pour pouvoir réfléchir, sur le terrain, sur ce que doit être une institution en gestion en Afrique. Ce que nous cherchons donc à identifier et à mettre en œuvre, c'est la notion de transfert d'expérience plutôt que de copier une expérience, et à partir de cette expérience que nous avons de la connaissance des autres, nous voulons revenir sur notre propre réalité pour développer une école qui a une personnalité africaine.

Le C.A. : *A la lumière de ce que vous venez de dire concernant les objectifs de votre institution, il serait intéressant de savoir comment vous recrutez vos chargés de cours ?*

T. SYLLA : L'utilisation des chargés de cours répond à une philosophie très nette au niveau de l'ESGE. Nous voulons avant tout que l'Ecole soit articulée avec le milieu des entreprises. Pour arriver à cela, nous avons impliqué les chefs d'entreprises dans les structures de décision de l'Ecole. Les entreprises sont représentées au comité d'administration, et sur le plan pédagogique, par le président du Conseil d'Administration qui est un homme d'affaires de la place.

Comme formateurs nous utilisons des cadres qui viennent de l'industrie ou du milieu économique. Ces formateurs ont déjà une formation en gestion ou une expérience solide de l'entreprise et nous investissons dans leur formation pédagogique pour les mieux préparer à leur rôle de formateurs. Nous le faisons pour la raison qu'en

venant de l'entreprise pour enseigner à l'Ecole, ils permettent à l'Ecole de s'articuler davantage avec le milieu des entreprises.

Tous les formateurs provenant de l'entreprise sont recrutés après une entrevue de sélection avec le comité pédagogique de l'Ecole.

La parole est à M. Pierre Harvey, directeur de l'Ecole des H.E.C. de Montréal...

Le C.A. : *M. Harvey, quelles sont les raisons ayant amené l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal à entreprendre ce projet et l'intérêt que votre Ecole y voit ?*

M. P. HARVEY : Ce n'est pas la première fois que l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal (H.E.C.) collabore avec une institution du Sud. De l'année 1972 à l'année 1980, notre école a participé activement à la création, en Algérie, du département de perfectionnement en gestion des entreprises à l'Institut national pour la productivité et le développement (INPED). A l'occasion de cette intervention, une partie importante du corps professoral de l'Ecole des H.E.C. a été amenée à s'intéresser aux problèmes des pays en voie de développement, à constater les difficultés de transfert des techniques de gestion et à développer des approches et des contenus qui tiennent compte des spécificités du milieu. Nous avons aussi découvert très vite les limites des modèles classiques de formation des formateurs qui exagèrent l'importance de la formation académique et négligent considérablement l'expérience du milieu et le rôle de la pédagogie, pourtant si essentiels à la réussite d'une école de gestion. Confrontés à ce problème, nous avons dû innover et concevoir une formule qui permette à la fois de maximiser notre contribution et d'accélérer la formation d'un corps professoral plus indépendant. L'aboutissement de cette réflexion coïncidait avec la fin de notre projet en Algérie. Nous étions donc ouverts à toute demande qui nous donnerait l'occasion de poursuivre notre cheminement et nous conduirait à approfondir notre compréhension de la problématique Nord-Sud. ➔