

RAPPORT D'AUTOEVALUATION



UNIVERSITY OF SOUSSE
جامعة سوسة
Socially Responsible University



FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES DE SOUSSE

NOVEMBRE 2023

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse

Cité Erriadh 4023, Sousse B-P 547 - **Tunisie**

Tel (+216) 73 301 801 | (+216) 73 301 800

Fax (+216) 73 302 133 | (+216) 73 301 903

flsh.sousse@fls.rnu.tn

<http://www.fls.rnu.tn/public/>

Table des matières

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Liste des abréviations..... | 3 |
| I. Le Contexte institutionnel..... | 7 |
| I.1 Présentation générale de la faculté | 7 |
| I.2 Les programmes de qualité et d'auto-évaluation..... | 8 |
| I.3 Evolution de l'effectif des étudiants, enseignants et administratifs | 9 |
| I.4 Mission, valeurs et vision de la FLSHS..... | 10 |
| a. Mission et engagement de la FLSHS..... | 10 |
| b. Vision..... | 11 |
| c. Valeurs | 11 |
| II. Processus d'autoévaluation | 12 |
| II.1. Préparation de l'auto-évaluation et lancement du projet | 12 |
| II.2 Collecte des données et déroulement de l'enquête | 14 |
| II.3 Dépouillement des enquêtes et traitement des résultats..... | 15 |
| III. Résultat d'auto évaluation | 17 |
| III .1. Domaine de la Formation | 17 |
| III. 2. Domaine de la Recherche..... | 24 |
| III. 3. Domaine de la Gouvernance | 29 |
| III .4. Domaine de la Vie à l'institution..... | 33 |
| IV. Recommandations et plans d'actions | 35 |
| IV.1. Recommandations | 35 |
| IV.1.1 Domaine de la formation..... | 35 |
| IV.1.2 Domaine de la recherche..... | 37 |
| IV.1.3 Domaine de la gouvernance | 38 |
| IV.1.4 Domaine de la vie à l'institution. | 40 |
| IV .2. Plans d'actions | 41 |
| Annexes | 43 |

Liste des abréviations

AQI : Assurance Qualité Interne

AQI-Umed : Assurance Qualité Interne dans des Universités de la Méditerranée

AUF : Agence universitaire de la Francophonie

CDP : centre de développement pédagogique

CPQ : Comité pour la Qualité

ENSS : École Normale Supérieure de Sousse.

DGSE : Développement de la Gestion Stratégique des Établissements d'Enseignement Supérieur

FLSHS : Faculté des Lettres et Sciences Humaines de Sousse.

LMD : Licence, Master et Doctorat

PAQ : Programme d'Appui à la qualité

POS : Plan d'orientation stratégique

RAE : Rapport d'Auto-Evaluation

SMOE : Système de Management des Organismes d'Education/Formation

USo : Université de Sousse

Lettre d'Intention du Doyen de la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse (FLSHS)



Sousse, le 15 septembre 2021

A l'attention des collègues membres du comité d'Assurance Qualité

Objet : Démarrage de l'auto-évaluation interne à la FLSHS selon le référentiel Aqi-Umed

Chers et chères collègues,

D'après la loi n° 2008-19 du 25 février 2008 relative à l'enseignement supérieure en Tunisie, notamment le titre V, chapitre premier, articles 41, 43, 44, 47, 48, l'évaluation, l'assurance-qualité et l'accréditation constituent des processus essentiels pour atteindre les objectifs du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dans notre patrie. Fidèle à sa mission, la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse a toujours visé la performance académique sur la base des critères de l'assurance qualité et de l'amélioration continue. Comme vous le savez très bien, notre institution a œuvré dès sa création à mettre ce processus en exécution à travers les différentes phases de la qualité dont l'auto-évaluation périodique interne constitue la pierre angulaire.

Cette année, nous allons entamer le processus de l'auto-évaluation de la FLSHS selon le référentiel « Assurance Qualité Interne dans des Universités de la Méditerranée (Aqi-Umed)» qui définit quatre domaines majeurs, à savoir la formation, la recherche, la gouvernance et la vie à l'institution.

Aussi importante qu'elle soit, l'auto-évaluation est une étape dans notre démarche d'amélioration continue qui bien entendu sera suivie par les processus de certification ISO 21001 :2018 et d'accréditation de nos parcours académiques.






Je vous confie donc l'auto-évaluation de notre institution selon le référentiel Aqi-Umed et je compte sur votre engagement pour mener à bien cette action essentielle pour l'avenir de notre institution. Tout en vous souhaitant le plus grand succès dans l'accomplissement de cette tâche, je vous assure de mon soutien inconditionnel à votre travail.

Veillez agréer, chers et chères collègues, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Professeur Kamel JERFEL
Doyen de la FLSHS



Membres du CPQ de la FLSHS

| Prénom et Nom | Qualité | Photo |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Thameur GHOZZI | Vice-doyen Président du comité pour la qualité Coordinateur du projet d'auto-évaluation |  |
| Walid MABROUK | Secrétaire général |  |
| Saloua BEN HAJ SALAH | Enseignante Membre du comité pour la qualité (CPQ) Co-coordinatrice du projet d'auto-évaluation |  |
| Wajih AYED | Enseignant Membre du comité pour la qualité (CPQ) |  |
| Feyka BESBES | Enseignante Membre du comité pour la qualité (CPQ) |  |
| Tarek BEN FRAJ | Enseignant Membre du comité pour la qualité (CPQ) |  |

I. Le Contexte institutionnel

I.1 Présentation générale de la faculté

La faculté est une composante principale de la carte universitaire en Tunisie. Son emplacement dans la ville de Sousse lui donne beaucoup d'avantages étant donnée l'importance de la ville elle-même. En effet Sousse est une ville côtière du Centre-est située à 140 km de la capitale, 120 km de Sfax, 60 km de Kairouan et 20 km de Monastir, toutes étant des pôles universitaires nationaux. En outre, Sousse est l'une des villes les plus dynamiques sur les plans économique, social, culturel, sportif et universitaire. Elle est desservie par les aéroports internationaux de Monastir-Habib Bourguiba et d'Ennfidha, situé chacun à environ 20 km, par le port maritime de Sousse, par la voie ferrée Tunis-Gabes et par l'Autoroute A1 (Bizerte-Ras-Ejdir). Sousse est également un pôle agricole, industriel, touristique et de services. Son patrimoine matériel (musées, ribat, catacombes, mosquées etc..) et immatériel (Traditions populaires, culture matérielle ...) est important et diversifié.

La Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse (FLSHS) est l'une des 17 institutions que compte l'Université de Sousse. C'est une institution d'enseignement supérieur et de recherche scientifique. Elle se situe à Cité Erriadh, au cœur du campus universitaire¹, juste à côté du restaurant universitaire, dans un quartier populaire de la ville de Sousse².

La FLSHS est un établissement public à caractère administratif (EPA), fondée conformément aux dispositions de la loi n°106 du 26/11/1990. Notons bien qu'elle est l'héritière de l'Ecole Normale Supérieure de Sousse et qu'à sa création elle s'appelait « Faculté des Lettres ». En 1996 elle a été rebaptisée « Faculté des lettres et des sciences humaines de Sousse » et en 1997 elle s'est dotée d'un nouveau local sis cité Erriadh Sousse. ([Annexes 4.1](#) et [4.2](#)). La FLSHS dans ses débuts assure uniquement des cours de Langue, Littérature et Civilisation Arabes. Au fil des années d'autres disciplines d'enseignement ont vu le jour au sein de la faculté. La F.L.S.H de Sousse est dirigée par un conseil scientifique composé de 10 membres et de 6 directeurs de départements présidé par le doyen. Les membres du conseil scientifique sont tous élus

L'institution la plus proche qui assure la formation en humanités est la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Kairouan (FLSHK), ce qui donne à la FLSHS un appui en matière d'échange des expériences.

¹[Quatre institutions universitaires dont l'une est proche en matière de spécialité : la faculté de Droit et de sciences politiques.](#)

²[Voir la carte aérienne de la ville de Sousse.](#)

I.2 Les programmes de qualité et d'auto-évaluation

- ✚ La FLSHS soucieuse d'améliorer la qualité de l'enseignement s'est engagée en 2008 dans le programme d'appui à la qualité (PAQ). Lequel projet a été couronné de réussite et l'obtention d'un fonds européen. ([Annexe 4.4](#)).
- ✚ La faculté a profité en 2015/2016 d'un projet Tempus pour lancer un master conjoint en Cross-Média.
- ✚ La Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse a pris l'initiative de proposer à l'UNESCO, à travers la Commission Nationale Tunisienne pour l'Education, la Science et la Culture, la mise en œuvre d'un projet de formation en enseignement à distance et ce, dans le cadre de la contribution de l'Organisation internationale au soutien des projets prioritaires des Etats membres (Programme de participation pour les années 2020-2021). Le projet proposé par notre établissement intitulé « Formation d'une plate-forme des enseignants et des techniciens spécialisés en enseignement à distance » (Référence : 1290113153) a été approuvé et partiellement financé par l'UNESCO. Mis en chantier au cours des années 2020-2021 et achevé dès le premier trimestre de 2022. Les objectifs réalisés sont les suivants :
 - 40 enseignants formés en matière d'enseignement, d'encadrement et d'évaluation à distance et en matière de recherche scientifique approfondie à distance.
 - 55 étudiants et doctorants formés en matière de recherche scientifique, d'élaboration de bibliographie automatique et de dépôt de leurs thèses de doctorat à distance.
 - 70 étudiantes et étudiants en master formés en matière de recherche scientifique, d'élaboration de bibliographie automatique et de dépôt de leurs mémoires de mastère à distance.
 - 30 agents d'administration formés en matière d'inscription, de communication, de réunion à distance et d'utilisation adéquate du portail de la FLSHS.
 - Elaboration de guides définissant le format numérique des mémoires des mastères, des syllabus de cours de mastères dispensés à la FLSHS (arabe, français, anglais, histoire, géographie, histoire des religions et études africaines) et de thèses de doctorat à soutenir à la FLSHS (arabe, français, anglais et histoire). ([Annexe 6.8](#)).

- ✚ La FLSHS est en cours depuis 2022, d'installer un Système de management des organismes d'éducation (SMOE) selon les normes ISO 21001.
- ✚ La FLSHS a réalisé des actes d'évaluation interne courant les périodes suivantes :
 - Rapport d'évaluation interne du 10 juin 2002.
 - Rapport d'évaluation interne du 1 aout 2005.
 - Rapport d'évaluation interne décembre 2006.
 - Auto-évaluation effectuée en 2019/2020.

I.3 Evolution de l'effectif des étudiants, enseignants et administratifs

Lors de l'ouverture de la faculté à la rentrée universitaire 1990-1991, la majorité des enseignants à la FLSHS étaient des vacataires venant des autres institutions de Tunis, Kairouan et de l'école normale supérieure. Au fil des années Le nombre des étudiants ainsi que celui des enseignants c'est accru. Cette croissance des effectifs était irrégulière.

Ce n'est qu'à partir de la dernière décennie que **le nombre d'enseignants** à plein temps à la FLSHS commence à connaître une stabilité. En 2012/2013 on comptait 272 pour 4722 étudiants tunisiens, alors qu'en 2022/2023 le corps enseignant compte 269 pour 3044 étudiants tunisiens ([Annexe 2, fig1](#)).

Le nombre d'étudiants inscrits à la faculté courant la dernière décennie n'a cessé de connaître une régression courant les années 2016-2017-2018-2019-2020-2021. On enregistre une reprise croissante à partir de 2020-2022 pour atteindre 3044 en 2022-2023. ([Annexe 2, fig. 3](#)).

Le nombre des étudiants étrangers pendant l'année 2022-2023, s'élève à 10 contre 26 en 2021-2022. ([Annexe 2, fig. 4](#)).

La stabilité en nombre d'enseignants ne signifie pas une stabilité en taux d'encadrement, puisque, tenant compte de l'évolution de nombre d'étudiants inscrits, on a passé d'un taux de 17 étudiants par enseignant en 2012-2013 à 11 étudiants par enseignant en 2022-2023 ([Annexe. 2, fig. .5](#)). Le taux de réussite général a varié entre 61 et 50 % entre 2013 et 2023 ([Annexe 2, fig. 6](#)).

Le nombre des agents administratifs et des ouvriers de la faculté a connu une diminution parfois importante au cours de la décennie 2013-2023. Le nombre des ouvriers a diminué de 55 en 2013 à 34 en 2023. Celui des agents administratifs a diminué de 40 en 2013 à 34 en 2023. Entre 2013 et 2019, la faculté avait 1 technicien. A partir de 2019, elle ne dispose d'aucune personne occupant cette tâche ([Annexe2, fig. 7](#)).

I.4 Mission, valeurs et vision de la FLSHS

Consciente de sa mission, l'institution a toujours cherché à concrétiser ses valeurs à travers une vision responsable et engagée. Quoique la mission soit claire, car régie par les textes de lois, la vision et les valeurs de l'institution n'ont pas toujours été explicitées dans une charte qui leur soit dédiée. Pour rendre sa vision et ses valeurs visibles et pour les communiquer aux parties prenantes, le comité d'auto-évaluation de la FLSHS a pris l'initiative d'organiser une journée de débat à cet égard. Il a convoqué les anciens doyens et enseignants, les enseignants en exercice, le syndicat, les étudiants, les administratifs ainsi que des représentants du milieu socio-économique pour accumuler les expériences des anciens avec les attentes des différents partenaires concernant la vision, la mission et les valeurs que la Faculté veut tracer pour assurer sa pérennité, pour être à la hauteur des besoins actuels du pays et réagir aux défis face aux enjeux du développement. Lors de cette réunion, une esquisse de la charte de la faculté a été formulée.

a. Mission et engagement de la FLSHS

Dans le cadre de sa mission formatrice, l'institution se doit de :

- ✚ Instaurer des parcours de formation adéquats et efficaces qui reposent sur un équilibre entre théorie et pratique conformes aux systèmes internationaux en vigueur,
- ✚ Favoriser la mobilité interne et externe des étudiants et faciliter l'équivalence des diplômes,
- ✚ Réformer les programmes et diversifier les parcours notamment dans les créneaux porteurs en vue de favoriser l'insertion professionnelle,
- ✚ Faciliter le réajustement des parcours pendant l'étude par rapport aux besoins du marché du travail,
- ✚ Assurer un degré élevé de visibilité des diplômes pour toutes les parties concernées par l'enseignement supérieur.
- ✚ Former des compétences multidisciplinaires, spécialisées, polyvalentes et qualifiées, capables de relever les défis socioprofessionnels et les enjeux de leadership.
- ✚ Développer les aptitudes à la communication et favoriser toutes les formes d'expression linguistiques, artistiques et symboliques.
- ✚ Développer la personnalité de l'étudiant-chercheur dans toutes ses dimensions et

l'amener à être capable de résoudre les problèmes.

- ✚ Produire les connaissances et aiguïser l'esprit critique.
- ✚ Diffuser la pensée et les valeurs humaines (et humanistes)
- ✚ Encourager et publier les recherches scientifiques.
- ✚ Promouvoir la créativité

b. Vision

La Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse se veut :

- ✚ Une faculté pionnière dans la production du savoir à l'échelle nationale et internationale.
- ✚ Une faculté avant-gardiste dans la formation de l'Humain sur le plan intellectuel et affectif.
- ✚ Une faculté qui s'engage à servir la société et à être ouverte sur son environnement local, régional, national et international.

c. Valeurs

Nos valeurs sont détaillées dans une charte d'éthique et de déontologie qui a été formulée par le comité et validée par le conseil scientifique courant le mois d'avril 2023 ([Annexe 4.3](#)).

Selon cette charte nos valeurs sont :

- ✚ Un climat de **tolérance** et de **respect** de la diversité des opinions.
- ✚ Le **respect** de toutes les composantes de l'institution universitaire.
- ✚ Respect de la différence.
- ✚ Se conformer aux impératifs d'objectivité, de **transparence**, d'**égalité** des chances et d'équité dans l'évaluation des travaux réalisés par l'ensemble des acteurs participants à la vie de la Faculté.
- ✚ L'excellence dans l'accomplissement des tâches.

II. Processus d'autoévaluation

Le travail a été élaboré en suivant plusieurs étapes de préparation, de conceptualisation et fixation des étapes :

II.1. Préparation de l'auto-évaluation et lancement du projet

Dans le cadre de la mise en place d'une politique qualité à l'université de Sousse et ses établissements, la FLSHS s'est engagée dans une démarche d'auto-évaluation approuvée par le Doyen. A ce sujet le doyen a formulé une lettre d'intention.

Après l'accord implicite du conseil scientifique de la Faculté une concrétisation de la composition et du démarrage de la démarche du processus d'autoévaluation a eu lieu le 17/4/2023. Le Doyen et président de la CPQ ont organisé des réunions et rencontres avec les étudiants, enseignants, administratifs, ouvriers et la plupart de nos partenaires : municipalité, syndicat, anciens doyens et enseignants etc. pour les sensibiliser.³

Dans une réunion de lancement du processus d'auto-évaluation, une liste des membres du comité a été arrêtée et envoyée au service compétent du rectorat de Sousse. Sachant que les critères de la représentativité de toutes les disciplines et de toutes les parties intéressées pertinentes (enseignants, étudiants et administratifs) ainsi que l'engagement de ces derniers sont plus que nécessaires pour garantir la réussite de la mission. ([Tableau 2](#)).

Ce comité est accompagné dans sa mission d'un expert de l'AUF sous l'égide de l'université de Sousse. Quatre sessions de formations ont été assurées. La première les 10-11-12- novembre 2022, la seconde s'est déroulée les 14, 15 et 16 décembre 2022 aux locaux de la FLSHS. La seconde les 1, 2 et 3 mars 2023 dans les locaux de l'université. La troisième session est programmée durant le mois de mai 2023.

Pour élaborer le travail d'auto-évaluation, le comité a adopté le référentiel du projet Tempus Aqi-Umed (Projet Tempus Aqi-Umed renforcement de l'assurance qualité interne dans des universités de la méditerranée), proposé par le Guide d'autoévaluation AUF Bureau Maghreb. ([Annexe 3, fig. 8](#))

Plusieurs réunions ont été organisées pour concevoir la réalisation du rapport d'auto-évaluation, pour répartir les tâches et prévoir un calendrier de travail précisant les différentes étapes du processus d'auto-évaluation.

³ <https://www.youtube.com/@flshsousse>

A ce sujet trois grandes étapes ont été retenues :

Conceptualisation et planification

- ✚ Préparation de l'auto-évaluation et lancement du projet
- ✚ Désignation du comité et répartition des tâches
- ✚ Conceptualisation, planification du travail (Timing) et l'identification et choix des outils méthodologiques.

Mise en œuvre

- ✚ Collecte des données,
- ✚ Analyse SWOT en deux étapes, la première était l'élaboration d'une version préliminaire de l'analyse SWOT basée sur des réflexions (brainstorming) dans des réunions des membres du focus groupe du comité. Ce travail se referait aux documents recueillis et les données collectées. La deuxième étape était l'élaboration de la deuxième version de l'analyse SWOT où on a intégré les résultats des questionnaires.
- ✚ Lancement de l'enquête.
- ✚ Traitement des données par Microsoft Excel.

Restitution et présentation des résultats et des recommandations : rédaction du rapport.

- ✚ Rédaction du rapport préliminaire
- ✚ Evaluation de la version préliminaire du rapport par l'expert formateur
- ✚ Rédaction du rapport final
- ✚ Validation du rapport final
- ✚ Diffusion du rapport

Plusieurs réunions ont eu lieu pour la préparation de ce rapport en commençant par des réunions au niveau de :

- ✚ L'université pour présenter le cadre général de l'auto-évaluation.
- ✚ Au niveau de la faculté :
- ✚ Réunion avec l'équipe du rectorat sous la direction de Madame La Vice-Présidente : ([Annexe 4.9](#)).
- ✚ Le comité d'auto-évaluation de la FLSHS a organisé une série de réunions pour concevoir et organiser les différentes étapes du travail de l'autoévaluation ([Annexe 4.10](#)).
- ✚ Des réunions ont été organisées avec les enseignants au niveau de chaque département. L'objectif était de les appeler à participer dans le processus de l'analyse SWOT. En plus des réunions, des emails ont été envoyés aux enseignants.

([Annexe 4. 11](#)). Deux propositions de SWOT ont été formulées par deux départements. ([Annexe 4.12](#)).

- ✚ Dans ces réunions, le comité a incité les enseignants à participer au questionnaire de satisfaction qui sera diffusé ultérieurement. En plus des réunions, des annonces ont été publiées sur l'application EduPage appelant les enseignants à une contribution massive pour répondre au questionnaire.

II.2 Collecte des données et déroulement de l'enquête

Dans une première étape, le comité s'est référé aux textes des lois et des conventions en vigueur. De même il a procédé à une collecte exhaustive des données disponibles dans les archives de la faculté concernant les étudiants, les enseignants, les agents administratifs, les techniciens et les ouvriers pour mieux se permettre une auto-évaluation objective.

Le comité qualité a voulu que ses résultats soient le plus proche des perceptions des différents acteurs de la faculté. Il a alors opté pour l'entreprise d'un questionnaire de satisfaction. Ce questionnaire avait pour objectif de révéler un vrai diagnostic de l'institution.

En prenant compte de la diversité du public cible (enseignants, étudiants et administratifs), trois questionnaires ont été préparés sur la base des domaines, des champs, des références et des critères sélectionnés à partir du guide d'auto-évaluation AUF Bureau Maghreb :

- ✚ Un questionnaire destiné aux étudiants concentré sur l'état de la formation et de la recherche et de la vie à l'institution (tout en mettant l'accent sur ce qui est en relation avec les intérêts de l'étudiant)⁴. ([Annexe 4.13](#)).
- ✚ Un questionnaire destiné aux enseignants⁵, orienté sur l'état de la formation et de la recherche et la gouvernance. ([Annexe 4.14](#)).
- ✚ Un questionnaire destiné au personnel de l'administration,⁶ orienté sur l'état de la gouvernance. ([Annexe 4.15](#)).

Les questionnaires ont été déposés sur la plateforme « EduPage », qui assure l'envoi à tous les étudiants, enseignants et personnels de l'administration. Notons que, à la suite du faible accès du personnel administratif à la plateforme, le comité leur a distribué une copie du questionnaire directement et a mobilisé un assistant pour les sensibiliser et leurs expliquer le contenu des items.

Immédiatement après la mise en œuvre de ces trois questionnaires, le comité qualité a lancé une campagne de sensibilisation auprès du public cible pour les inciter à y répondre.

⁴ Voir : <https://docs.google.com/forms/Etudiant>

⁵ Voir : <https://docs.google.com/forms/enseignants>

⁶ Voir : <https://docs.google.com/forms/personnel>

Des affiches diffusées dans tous les couloirs et dans les lieux à haute fréquence de la faculté et des visites aux étudiants pendant leurs cours aux amphis ont été faites. En plus, on a impliqué des étudiants bénévoles à pousser leurs collègues à répondre au questionnaire. Concernant la sensibilisation des enseignants, le comité a suivi trois méthodes, par envois des courriels, par contact direct et par implication des chefs des départements.

Le questionnaire a été auto-administré, de façon anonyme, auprès de la population cible. Plusieurs relances incitatives, par mail, téléphone et par contact direct, ont été menées auprès du public.

Pour les doctorants, vu que la majorité de ces derniers n'ont pas accès à la plateforme « EduPage » le comité les a saisis individuellement par contact direct pendant les formations doctorales et par mail pour répondre au questionnaire.

Voulant être exhaustifs, nous avons inclus dans notre étude les enseignants, tous grades confondus, les étudiants tous cycles confondus, ainsi que les personnels administratifs.

Pour conduire le projet d'auto-évaluation, l'AUF s'est basée sur le référentiel du projet Tempus Aqi-Umed. Quatre domaines ont été évalués à savoir : la formation, la recherche, la gouvernance et la vie à l'université.

Notre enquête a essayé de cibler tous les participants : étudiants, enseignants et personnels administratifs, tout en respectant le principe de l'anonymat de réponse. Notons bien que cette enquête est conçue selon l'échelle de Lickert à 5 points.

II.3 Dépouillement des enquêtes et traitement des résultats

Les premiers résultats bruts des enquêtes ont été traités automatiquement par l'application Google Forms utilisée pour répondre aux questionnaires. A partir des graphiques et des tableaux Excel générés par l'application, une première lecture et interprétation des résultats ont été entreprises. Pour simplifier les résultats et leur donner plus de signification en fonction des domaines et des champs sélectionnés pour constituer le contenu des enquêtes, les résultats ont subi un traitement sous Microsoft Excel. Ainsi, des scores ont été calculés pour appréhender les attitudes des 3 catégories de répondants sur les 4 domaines. Quatre étapes de calcul nous ont permis d'obtenir ces scores :

i) Calcul de la somme des réponses pour chaque question et chaque choix d'attitude (de 1 à 5). Cette somme peut être, de ce fait, supérieure au nombre des répondants. A titre d'exemple, le nombre d'étudiants ayant répondu au questionnaire est de 160. Le nombre de questions destinées aux étudiants dans ce questionnaire est 30. Dans le Champ 1 (La définition de l'offre de formation et son pilotage), le nombre total des réponses est : 160

(étudiants) x 7 (références) = 1120 réponses. Le nombre de réponses de type « Pas du tout d'accord » est 226. Ce chiffre est en effet le total des réponses de type « 1 » pour les 7 références choisies pour ce champ pour les 160 étudiants.

ii) Pour obtenir les scores nous avons choisi de calculer la somme des réponses des attitudes positives (4 et 5) puis les diviser par le total des réponses du champ (de 1 à 5) puis multiplier le résultant par 100 pour obtenir le pourcentage. Par exemple dans le Champ 1 (La définition de l'offre de formation et son pilotage), le total des réponses pour (4 et 5) est 393 / 1120 (total de réponses pour le champ) = $0,35 \times 100 = 35 \%$.

iii) A partir de cette étape on a choisi d'attribuer des scores aux différents pourcentages : un score égal à 5 correspond à 100% ; un score égal à 2,5 correspond à 50%. Afin obtenir le score pour 35 %, par exemple, on applique l'équation suivante : $35 \times 5 / 100 = 1,75$ qui est le score pour le champ 1 selon les réponses des étudiants.

iv) Ce score de 1,75 veut dire que 35 % des étudiants sont satisfaits de l'offre de formation à la faculté et de son pilotage contre 65% de neutres et non satisfaits.

III. Résultat d'auto évaluation

Les résultats de l'autoévaluation est une synthèse d'un travail d'analyse de deux catégories de données. D'abord, la consultation des données recueillies dans les archives de la faculté et les discussions entreprises par le focus groupe du comité qualité à partir de ces données ont permis de dresser un état des lieux de l'institution. Et sur cette base une première vision sur les domaines Formation, Recherche, Gouvernance et Vie à l'institution a été déjà élaborée et une première version de l'analyse SWOT a été formulée.

La deuxième catégorie de données est celle recueillie à partir des enquêtes menées auprès des étudiants, des administratifs et des enseignants. Les résultats du dépouillement de ces enquêtes ont permis de développer et de détailler l'analyse des différents volets relatifs aux différents domaines ainsi que la version finale de l'analyse SWOT. Cette dernière est donnée dans sa version détaillée dans [le tableau 5 annexe 5](#) et dans version de synthèse dans [le tableau 6](#). Les données fournies par l'analyse SWOT et les enquêtes constituent les pièces maitresses de cette synthèse des résultats de l'autoévaluation.

L'analyse des différents domaines et la formulation des points forts, les pistes d'amélioration et les recommandations se basent sur l'analyse SWOT et les données des enquêtes.

III .1. Domaine de la Formation

La Faculté dispose de six départements qui assurent six formations diplômantes au niveau de la licence, à savoir :

- ✚ Licence Nationale en Langue, Littérature et Civilisation Arabes,
- ✚ Licence Nationale en Langue, Littérature et Civilisation Françaises,
- ✚ Licence Nationale en Langue Littérature et Civilisation Anglaises,
- ✚ Licence Nationale en Histoire,
- ✚ Licence Nationale en Géographie,
- ✚ Licence Nationale en Anthropologie Sociale et Culturelle.

Les étudiants orientés à ces licences sont majoritairement des nouveaux bacheliers affectés à l'institution par le ministère de tutelle selon le score d'orientation annuel de la Faculté. Grace aux mécanismes de réorientation et de mutation, la Faculté accueille un certain nombre d'étudiants non-orientés ou affectés à d'autres institutions. Il est à préciser que la population estudiantine vient en majorité de la filière Lettres du baccalauréat. Au terme de la formation, les nouveaux licenciés peuvent postuler à l'inscription en master de recherche ou

bien en master professionnel.

L'offre de formation au niveau du master à la FLSHS se décline actuellement en neuf formations diplômantes, huit masters de recherche et un master professionnel :

- ✚ Master de recherche en Langue, Littérature et Civilisation Arabes
- ✚ Master de recherche en Langue, Littérature et Civilisation Françaises
- ✚ Master de recherche en Etudes Culturelles Anglaises
- ✚ Master de recherche en Littérature Anglaise
- ✚ Master de recherche en Etudes Africaines
- ✚ Master de recherche en Histoire du Maghreb et de ses Civilisations
- ✚ Master de recherche en Histoire des Religions⁷
- ✚ Master de recherche en Géographie (Risques et Gestion Durable des Territoires)
- ✚ Master professionnel en Conservation et Valorisation du Patrimoine

L'accès à ces formations se fait selon une procédure détaillée qui garantit l'égalité des chances et qui est communiquée aux candidats auparavant. Il est à noter que les critères de sélection peuvent varier légèrement d'une commission de master à une autre (notamment en ce qui concerne l'existence ou non d'un test écrit et/ou d'un entretien avec un jury). Les dates, procédures, critères, et résultats des présélections et des sélections finales sont communiqués à l'Université de Sousse, qui vérifie le bon déroulement des processus et qui donne son aval pour les candidatures retenues. Bien entendu, la Faculté donne aux étudiants non sélectionnés la possibilité de demander une vérification de leurs scores et une éventuelle correction si une faute (fort improbable) se produit. La formation en master s'étale sur trois semestres de cours et un semestre (extensible selon la réglementation en cours) pour la rédaction du mémoire de master. Le cycle du master est couronné par la soutenance publique du mémoire devant un jury et le diplôme est délivré en cas de réussite. D'autre part, la Faculté dispense des cours de préparation au concours national d'agrégation en Langue, Littérature et Civilisation Arabes.

L'obtention du diplôme de master de recherche (ou la réussite au concours national d'agrégation) permet aux étudiants d'accéder aux formations doctorales dans la spécialité suivant une procédure administrative et après l'accord des commissions spécialisées.

Actuellement, la FLSHS est habilitée à délivrer le diplôme du doctorat en quatre spécialités :

- ✚ Langue, Littérature et Civilisation Arabes
- ✚ Langue, Littérature et Civilisation Françaises
- ✚ Langue, Littérature et Civilisation Anglaises
- ✚ Histoire, Archéologie et Sciences du Patrimoine

⁷Au mieux de nos connaissances, ce master est unique dans le monde Arabo-musulman.

Ces formations sont animées par l'Ecole Doctorale Lettres et Sciences Humaines (ED 08FLSHSo01), créée en 2008. Elle encadre et appuie les activités de recherche de 5 structures réparties sur deux institutions de l'USo : quatre à la FLSHS et une à l'Institut Supérieur des Beaux-Arts de Sousse (ISBAS), soit 2 laboratoires et 3 unités de recherches. ([Annexe 5, Tableaux 3 et 4](#)). L'Ecole Doctorale organise des événements scientifiques et collabore à la réalisation des activités de recherche à l'institution.

La Faculté est aussi autorisée à délivrer les Diplômes d'Habilitation Universitaire dans les quatre parcours ayant un programme doctoral (voir plus haut). Equivalent à son homologue français, l'Habilitation à Diriger des Recherches, l'habilitation universitaire est le plus haut diplôme des universités Tunisiennes. Il est la reconnaissance de la maturité scientifique et pédagogique de son détenteur et lui permet de postuler au grade de maître de conférences. Ceci présente l'un des points forts de la FLSHS.

La FLSHS offre des formations en lettres et sciences humaines uniques à l'échelle régionale. Elle est aussi la seule institution dont la raison d'être est la production de la pensée dans le cadre des sciences humaines et sociales. Sur le plan national, la Faculté se distingue par l'exclusivité de la formation diplômante au niveau du master Histoire des Religions et en Etudes Africaines.

La Faculté assure des activités pratiques pour les étudiants en licence et en master de géographie, histoire, archéologie et anthropologie. Elle est parmi les rares facultés de sciences humaines en Tunisie qui assure à ses étudiants des sorties d'études sur le terrain. Chaque année, les sites naturels, historiques, archéologiques et à intérêt anthropologique font l'objet, de plusieurs sorties d'étude sur le terrain. La Faculté consacre environ 10% de son budget annuel pour l'accomplissement de ces visites d'étude au cours au premier et du deuxième semestre. Ces visites améliorent l'apprentissage et donc la qualité des diplômes.

Les diplômes de la FLSHS sont reconnus (totalement ou bien partiellement) à l'échelle internationale. En effet, les étudiants qui partent à l'étranger pour continuer leurs études en master et/ou en doctorat sont généralement acceptés. Dans les institutions les plus exigeantes, nos diplômés sont parfois appelés à faire une année ou un semestre de mise-à-niveau.

Les offres de formation de la Faculté sont visibles et peuvent être consultées à travers son [site web](#), le [site de l'USo](#) et le site de la [Direction Générale de la Rénovation Universitaire](#). Les documents traitant des régimes des études disponibles auprès de l'administration et des départements. Le pilotage et la mise en œuvre de ces formations sont assurées par une gestion transparente au niveau des départements.

Pour le bon déroulement des formations en fonction du projet de l'institution et de ses moyens matériels, humains et pédagogiques, la Faculté dispose d'un nombre suffisant de salles d'enseignement.

D'un autre côté, le taux d'encadrement au niveau des licences est élevé. En effet, la Faculté compte 212 enseignants pour 3044 étudiants, soit un ratio de 14,3 étudiants par enseignant.

Au niveau des masters, le taux d'encadrement est également important. Le nombre d'enseignants corps A et B est 129 pour 430 étudiants en Masters, soit un taux d'encadrement de 3,3 étudiants par enseignant.

La Faculté dispose de 35 enseignants corps A soit 16,5% du corps enseignant. Vu la fréquence actuelle des nouvelles habilitations universitaires, ce nombre va probablement grimper rapidement dans les années à venir. Ceci permettra d'étendre la formation dans les départements de Géographie et d'Anthropologie jusqu'au doctorat.

Les disciplines Arabe, Français, Anglais et Histoire assurent une formation LMD complète couvrant Licence, Master et Doctorat.

La faculté œuvre pour le suivi de ses étudiants et les aide à la réussite. Dès sa création, la Faculté a instauré la tradition d'organiser des journées d'information et d'intégration des nouveaux étudiants. Au début de l'année universitaire, les étudiants s'inscrivent à travers une plateforme numérique. Arrivés à la Faculté, le service de scolarité et les secrétaires des départements les prennent en charge et répondent à leurs questions.

Généralement, l'institution accueille les étudiants dans le respect des exigences d'éthique et du principe d'égalité des chances.

La Faculté prend en charge les étudiants à besoins spécifiques. Des conditions spécifiques ont été mises à la disposition des non-voyants, qui étaient au nombre de 22 pendant l'année universitaire 2022-2023, lors de la formation ou au cours des examens. Les adultes en reprise d'études sont accueillis et appuyés par la Faculté, surtout en agrégation et doctorat.

L'habilitation des nouveaux parcours de formation, ainsi que la reconduite ou la retouche de parcours existants sont sujets à l'accord du Conseil des Universités au terme d'une campagne récurrente chaque trois ou quatre ans selon la décision du ministère de tutelle.

Les formations et les enseignements sont soumis à des révisions et à des évaluations régulières. En effet, la Faculté connaît une dynamique de création, modification, suspension et

même suppression de licences et de masters en fonction du contexte et des évolutions sur les plans national et international. Ainsi, les licences appliquées en Métiers du Livre (Département de Français) et Anglais des Affaires (Département d'Anglais) ont été supprimées en 2013-2014 pour les métiers de livre et 2016-2017 pour l'Anglais des affaires, suite à leur auto-évaluation négative par les départements concernés et le Conseil Scientifique. L'inscription en première année du master de recherche en études Culturelles Anglaises a été suspendu pendant l'année universitaire 2022-2023 à cause du manque d'enseignants spécialisés.

Ce travail continu d'auto-évaluation et cette dynamique de gestions des parcours démontrent du souci de la FLSHS d'offrir des formations adéquates aux étudiants. Ceci est probablement un des points forts de l'institution.

L'atteinte des objectifs de la formation est mesurée périodiquement par le biais du contrôle continu, des tests oraux et des examens de fin de semestre.

Les épreuves d'évaluation sont généralement cohérentes avec les objectifs des enseignements dispensés. Les exceptions sont rares et vite corrigées.

Malgré les efforts d'adaptation de la formation aux besoins de l'environnement socio-professionnel, les profils des diplômés ne sont pas toujours en inadéquation avec les besoins du marché de travail. De plus, les formations en *soft skills* et en citoyenneté mondiale restent des points lacunaires.

La création de la Licence Nationale a été faite au niveau du ministère avec très peu de coordination avec les institutions de l'enseignement supérieur. A part les modules transversaux et optionnels, la FLSHS ne peut rien changer au plan d'études. Ceci ne permet pas d'optimiser le profil du diplômé aux demandes du marché de travail.

L'inexistence d'un dispositif de suivi de l'employabilité des nouveaux diplômés ne fait qu'aggraver cette faiblesse.

D'autre part, l'insuffisance du matériel pédagogique (nombre limité des *data show*, pas de tableaux intelligents, etc.) et la connexion internet faible sont parmi les aspects entravant la qualité de la formation.

Pour ce qui est de processus d'amélioration pédagogique, les efforts consentis par la Faculté sont insuffisants avec l'absence d'une structure d'accompagnement pédagogique pour les enseignants.

L'absence de formation professionnelle continue se solde négativement sur le processus de la formation. Si plusieurs enseignants fournissent de grands efforts d'innovation en ce qui

concerne les approches pédagogiques, l'enseignement reste basé essentiellement sur le transfert des connaissances aux dépens du développement des compétences.

Le mode d'enseignement reste classique, privilégiant la formation mono-diplômante en présentiel. En effet, l'absence de formations co-construites et co-diplômantes ainsi que le faible taux d'enseignements à distance ou en alternance (limités à quelques masters et doctorats) mettent en évidence le besoin de varier les modes de formation.

D'un autre côté, la possibilité d'une mobilité interne (passerelles) et externe (nationale, internationale), intra- et inter-institutionnelle est inexistante pour le moment. Ce problème se répercute également sur les séminaires doctoraux, dont la maîtrise et l'organisation ne semblent pas encore répondre aux attentes des chercheurs inscrits aux programmes de doctorat offerts par l'institution.

Le nombre actuel des doctorants est 233 doctorants soit un taux d'encadrement de six par enseignant Corps A. Ce taux atteint la limite indiquée par la loi limitant à six le nombre d'étudiants par encadrant. A court termes, les nouveaux doctorants risquent de ne plus trouver d'encadrant pour entreprendre leurs thèses de doctorat.

D'autre part, les formations doctorales ne semblent pas franchement permettre aux chercheurs d'acquérir des connaissances, aptitudes et compétences leur garantissant la réussite académique et l'intégration professionnelle. Elles doivent être adossées, davantage, scientifiquement et par des stratégies de coopération nationale et internationale.

D'un autre côté, l'offre de formation est menacé dans un future proche par l'absence de la certification et de l'accréditation, ce qui pourrait impacter négativement la reconnaissance des diplômes délivrés par la faculté.

Plusieurs autres entraves peuvent impacter négativement la Formation. Bien qu'elles soient en dehors de la compétence de la Faculté et révèlent de la situation politique, économique et sociale de la Tunisie, nous les citons pour sensibiliser les instances concernées.

La cohérence de la formation au regard du projet de l'institution et de ses moyens matériels, humains et pédagogiques est négativement influencée par l'instabilité politique et son impact sur la stratégie de l'Etat dans l'enseignement national.

La baisse du budget de l'Etat dédié à l'enseignement, le gel des recrutements, la migration des enseignants et les textes de loi accablant la rénovation du contenu des formations (loi de l'LMD, comité sectorielle etc.) constituent des entraves qui perturbent l'accomplissement des missions de l'institution.

Un autre facteur qui influence négativement la qualité de la formation est le niveau du

prérequis d'admission des nouveaux orientés. En effet, les étudiants orientés aux facultés des Lettres et des Sciences Humaines sont souvent ceux ayant des moyennes faibles au concours du baccalauréat et par conséquent un niveau généralement assez faible en matière de langues et connaissances générales.

Les actions correctives et les alternatives de formations à distance sont entravées par la vulnérabilité des sites et des plateformes dédiés à l'enseignement et à l'évaluation à distance.

Toutes ces conditions impactent négativement le classement de l'Université et par conséquent la Faculté ce qui rend peu attractives les formations pour les étudiants internationaux.

Enfin, l'appauvrissement d'une grande partie de la société tunisienne impacte négativement l'orientation vers les domaines des Lettres et des Sciences Humaines perçues comme domaines de formation économiquement peu rentables.

III. 2. Domaine de la Recherche

Pour la Faculté des lettres et des sciences humaines de Sousse le domaine de la recherche est primordial vu le rôle fondamental qu'elle occupe pour promouvoir la qualité des produits sortants tout en assurant un rayonnement de l'institution au niveau régional, national et international.

Les travaux de recherche en troisième cycle à la FLSHS ainsi que ceux des commissions doctorales en Langue, Littérature et Civilisation Arabes, Françaises et anglaises ont démarré courant l'année universitaire 2002-2003 (1^{ère} inscription au doctorat Arabe le 10/01/2002), la commission doctorale d'histoire a débuté ses travaux courant l'année 2005-2006 (1^{ère} inscription au doctorat Histoire le 12/10/2005).

Ce noyau de recherche doctorale qui regroupe un nombre important d'enseignants chercheurs était à l'origine d'un accroissement continu des inscriptions des doctorants au fil des années pour atteindre 178 doctorants courant l'année universitaire 2022-2023 (161 tunisiens et 17 étrangers). Courant les six dernières années (de 2016 à 2022) le nombre moyen annuel des thèses soutenues est de l'ordre de 24 pour l'ensemble des disciplines. ([Annexe2, Fig 8](#)).

La création des laboratoires et des unités de recherche a contribué énergiquement à la structuration de la recherche au sein de l'institution. ([Annexe 5, tableau 3 et 4](#)).

Ces structures sont coordonnées par l'Ecole Doctorale Lettres et Sciences Humaines (ED 08FLSHSo01), créée en 2008. Elle encadre et appuie les activités de recherche de 5 structures réparties sur deux institutions de l'USo : quatre à la FLSHS et une à l'Institut Supérieur des Beaux-Arts de Sousse (ISBAS), soit 2 laboratoires et 3 unités de recherches.

La FLSHS a l'aptitude à délivrer des diplômes d'habilitation universitaire dans les quatre disciplines suivantes (Langue, Littérature et Civilisation Arabes ; Langue, Littérature et Civilisation Françaises ; littérature et Civilisation Anglaises ; Histoire, Archéologie et Sciences du Patrimoine).

L'institution a pu adapter ses moyens financiers et humains modestes pour réaliser des objectifs de recherche ambitieux en adoptant des axes de priorité d'actions efficaces qui répondent à meilleur positionnement de la Faculté. Les services de la faculté n'ont jamais cessé rechercher des sources de financement auprès des organismes locaux et internationaux.

Des efforts ont été déployés pour une meilleure employabilité du staff administratif existant compte tenu de leur formation dans les services adéquats.

La faculté dispose d'une structure de coordination et de suivi de la recherche assurée par la commission scientifique de l'école doctorale (EDoc,LSH) qui regroupe 5 entités de recherche soit 2 laboratoires et 2 unités à la FLSHS et une unité à l'Institut Supérieur des Beaux-Arts de Sousse (ISBAS).

Ces structures sont actives, elles organisent régulièrement des journées scientifiques et pédagogiques et des colloques et collaborent avec les structures similaires des autres établissements universitaires de la même spécialité au niveau national et international.

Pour entrer en phase avec la mouvance actuelle dans le domaine de la recherche, notre institution n'a cessé d'adapter une politique de recherche bien définie conformément à ses objectifs prioritaires tout en aspirant assoir un statut type pour produire une qualité de savoir et un leadership national et international concurrentiel.

Il est à noter que les axes de recherche à la FLSHS sont en adéquation avec ceux de l'USo et en accord avec les grandes orientations de la politique scientifique de l'état.

L'institution encourage le renouvellement des thèmes de recherche et incite à l'émergence de sujets innovants au niveau des laboratoires de recherche et des sujets de thèses tout en tenant compte de problèmes d'actualité qui demandent un plus de réflexion académique.

La FLSHS se félicite d'un nombre important d'enseignants chercheurs de corps B et A (courant l'année 2022-2023, le nombre d'enseignants corps A est 35 celui du corps B est 112). Par ailleurs, elle accueille des doctorants et des mastériens Tunisiens et étrangers. Ces chercheurs apportent à l'institution une richesse intellectuelle et un dynamisme culturel louables.

L'institution développe une politique de formation à la recherche par la consolidation d'enseignement des masters de recherche existants et la création d'autres nouveaux masters de recherche qui s'intéressent à des nouvelles disciplines. Ces masters préparent d'éventuels futurs chercheurs et doctorants.

Pour réaliser ces objectifs scientifiques la FLSHS a mis à la disposition un bon fonds de recherche : livres, encyclopédies, dictionnaires, cartes, revues spécialisées et des ressources électroniques (Jstor, Cairn à travers le CNUDST).

La FLSHS soutient les activités collégiales inter services et départements au niveau des publications et des événements scientifiques.

La FLSHS a adopté une politique d'ouverture sur son environnement régional, national et international, Des partenariats ont été réalisés entre le département d'Histoire de la FLSHS

et des associations appartenant à la société civile des gouvernorats de proximité : de Sousse, Monastir et de Mahdia, couvrant la période allant de 2016 à 2023 ([Annexe 4.7](#)).

La FLSHS s'est permis de contracter un ensemble de conventions de recherches, culturelles et sociales. Nous citons principalement : Un partenariat entre l'INP (Institut National du Patrimoine) et la FLSHS a été réalisé le 12 mars 2015 sous le n° 773 ([Annexe 4.5](#)).

La FLSHS a bénéficié aussi d'une mobilité européenne dans le cadre du projet Thapsus entre la FLSHS et l'INP et l'université d'Aix Marseille (2017-2023). Il est à noter que dans le cadre de ce projet des missions de fouilles (7 campagnes de fouilles), de formations (6 formations : en céramologie, en anthropologie physique et archéométrie et formations sur un matériel acquis dans le cadre du projet, photographie, G.P.S, station totale topographique.) et de recherches ont été réalisées (Mémoires et thèses). De même des actions de valorisation ont eu lieu à cet effet.

La FLSHS a fait partie d'une équipe Tuniso-française associant (INP, ENIS, FLSH de Sfax, AMU) dans le cadre du projet TRIADS (TRAINING AND RESEARCH IN ARCHAEOLOGY AND DEVELOPMENT STRATEGIES IN TUNISIA) en 2019. Ce projet vise le développement du programme de formation-recherche en archéologie ([Annexe 4.6](#)).

La politique de communication et de diffusion de la production scientifique est assurée par des comités spécialisés et un service de publication. A ce titre, le nombre d'ouvrages, actes de colloques et thèses publiés par la faculté durant la période allant de 1987 à 2023 s'élève à 116.

La FLSHS dispose d'une revue scientifique à parution annuelle « *Mawared* », éditée depuis 1996 où toute publication passe nécessairement par un comité de lecture spécialisé. Elle est de renommée nationale et internationale, inscrite sur la liste des revues scientifiques éditées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et fait également partie de la liste des revues scientifiques arabes⁸.

L'institution contribue ainsi au développement de la propriété intellectuelle des enseignants chercheurs par suite de la publication de leurs travaux.

Fort convaincue de mettre en valeur sa noble mission, la FLSHS au moyen des manifestations scientifiques, culturelles et de la publication, vise vulgariser les résultats des recherches auprès des médias et du grand public.

Le projet ambitieux tracé par les services de la FLSHS dans le domaine de la recherche

⁸ <https://arabicjournal.org/members/>

se trouve partiellement freiné par certaines insuffisances d'ordre matériel, humain et financier.

Nous signalons principalement une insuffisance des fonds mis à la disposition des chercheurs souhaitant participer à des conférences à l'étranger ce qui réduit le rayonnement de l'institution ainsi que les chances de réseautage, de partenariat et de financements.

Les espaces dédiés à la recherche (bureaux, salles de lecture, laboratoires multimédias, etc.) ne sont pas suffisants et sont souvent mal équipés et entretenus.

Les étudiants chercheurs ne disposent pas de financement assez suffisant pour mener à bien leurs projets.

L'allocation et les subventions non suffisantes de l'état destinées à la recherche et les missions pourraient sérieusement entraver le fonctionnement normal des structures de la recherche.

La Faculté ne mène pas d'actions concertées dans des projets d'envergure internationale, l'absence d'une politique d'internationalisation et de réseautage à l'échelle internationale limitent le rayonnement de l'institution et ne lui permettent pas de bénéficier des grandes opportunités que présente la coopération internationale.

Le contexte national et mondial ne favorise pas la recherche scientifique en lettres et sciences humaines, axes jugés non prioritaires pour le développement comparativement aux restes des disciplines scientifiques, techniques et économiques demandés par le marché de l'emploi.

L'encouragement matériel, jugé très insuffisant, offert par l'institution à ses chercheurs, décourage ces derniers à persévérer dans le domaine de la recherche.

Les difficultés économiques et financières sont à l'origine de l'abandon des chercheurs de leurs travaux et ce malgré leurs compétences. La modestie des salaires des enseignants chercheurs ne les encourage pas à s'investir dans la recherche. Cette pression financière emmène souvent les universitaires à l'immigration ou à la recherche de sources de revenu complémentaires (heures supplémentaires, traduction, projets privés, etc.). Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur diminue l'attrait de la recherche pour les jeunes tunisiens.

La bibliothèque dans les conditions actuelles constitue une entrave à la promotion et à l'encouragement de la recherche du fait qu'elle n'est pas numérisée (n'offre pas de services digitales), n'est pas abonnée à des revues spécialisées, manque d'enrichissement continu d'ouvrages spécialisés et des études récentes et manque d'un minimum de manuscrits.

Malgré l'existence de plusieurs partenariats régionaux entre la FLSHS et les

associations et institutions portant sur des questions relevant de l'histoire, du patrimoine et de la géographie, nous accusons une absence presque totale de l'implication dans le secteur touristique, dans le développement régional et les événements culturels Les universitaires ne sont pas impliqués dans les politiques régionales dans tous les secteurs économie, environnement, urbanisme, gouvernance.

III. 3. Domaine de la Gouvernance

La gestion au niveau du système d'information au sein de la faculté se faisait d'une manière classique. Courant la dernière décennie, la principale application en matière d'information et de communication, consiste à la mise en place d'un site web en 2005, mis à jour en 2018⁹. Cette application Web intranet est consacrée à l'information des étudiants, enseignants et personnels administratifs. Ce site couvre plusieurs champs à savoir l'organigramme de la Faculté, les formations offertes, les événements, le domaine de la recherche structure et fonctionnement, la vie étudiante, les services offerts et la coopération.

D'autres applications de gestion sont adoptées par les différents services de la Faculté tel que l'application de gestion de (RH) et les applications de gestion financière : « ADEB » (application nationale du centre CIMF), « TUNEPS » l'application pour les achats, « RACHED » l'application pour la gestion des missions à l'étranger pour les enseignants et le personnel administratif ([Annexe 6](#), [Fig 35](#), [Fig 36](#), [Fig 37](#)).

Courant l'année 2022-2023 la Faculté héberge une autre application, « Edupages » pour la gestion de la scolarité (dès l'inscription jusqu'à l'obtention du diplôme), gestion des emplois de temps des enseignants et des étudiants, des messages, des convocations, des rattrapages des cours, des calendriers des devoirs surveillés et des examens, des publications, des activités scientifiques et pédagogiques.

De même, courant l'année 2022-2023, la FLSHS vient de disposer d'un ingénieur informaticien dédié au traitement de données (création des archives numériques).

En outre, l'institution assure l'organisation, la gestion et la promotion de la communication avec les parties prenantes internes et externes en collaboration avec les administrations régionales, les collectivités territoriales et la société civile (stages pratiques, manifestations scientifiques, travaux de recherche) et l'établissement des conventions à dimension internationale.

La direction de la FLSHS est assurée par un Doyen élu parmi le corps enseignant pour un mandat de trois ans renouvelable une seule fois, un vice doyen désigné par ce dernier, un directeur des stages, un secrétaire général.

La faculté dispose d'un organigramme qui inclut les services suivants :

- Le décanat : Exercice de fonction du doyen, premier responsable de l'institution.

⁹ [https:// www.fls.rnu.tn](https://www.fls.rnu.tn)

- Le Vice décanat : Direction d'études.
- La Direction des stages
- Le secrétariat général : comprend les services des ressources humaines, affaires culturelles sportives et sociales...
- Les départements
- Le conseil scientifique est présidé et administré par le doyen. Il est composé de : des membres de droit : Le doyen, le directeur d'études, directeur des stages, le secrétaire général en tant que rapporteur, les chefs des départements ; des membres élus : 8 représentants des enseignants chercheurs, 3 représentants des étudiants, 1 représentant du tronc commun ; des membres désignés représentants de la société civile et du milieu économique.

Au niveau des orientations stratégiques nationales pour l'enseignement supérieur et la recherche, La FLSHS s'est conformée d'une manière active en concrétisant des actions d'innovation pédagogique. A ce titre un guide model en arabe et en français pour « la rédaction des mémoires de master et des thèses de doctorat selon Style Sousse 2023 » a été élaboré par un comité d'enseignants courant l'année 2022-2023. ([Annexe 4. 17](#)).

La FLSHS dispose d'une relative marge d'autonomie financière. En effet, les étudiants étrangers constituent une modeste source de revenu. En outre le centre de langue chinoise récemment crée peut devenir un vecteur futur de ressource financière en donnant des cours aux PIP.

Les différentes instances de pilotage et de gestion ci-dessus énumérées ont des fonctions, des compétences et des responsabilités clairement définies ; celles-ci sont attribuées en cohérence d'une manière efficiente avec les missions et les objectifs de l'institution mais pas toujours efficaces vu la mouvance de l'environnement national et international. L'existence d'une charte de valeur connue et reconnue à la faculté, aide à un pilotage plus efficace.

Pour tenir compte des opinions et des avis de ses étudiants, les étudiants sont représentés par des délégués élus au conseil scientifique. Pour disposer d'un plus d'avis et d'opinion et être mieux à l'écoute des étudiants la FLSHS a lancé une enquête dans le cadre de l'auto évaluation pour situer le niveau de satisfaction concernant la gouvernance au sein de l'institution. Cette action vient pallier à une insuffisance longuement constaté au niveau de l'écoute (administration/étudiants). ([Annexe 3. Interprétation des résultats des enquêtes](#)).

La gestion des ressources humaines (RH) est assurée par un service sous l'autorité du secrétaire générale. La mission principale du service RH est de gérer les affaires courantes du

personnel enseignant-chercheur d'une part et les affaires du personnel administratif d'une manière quotidienne.

La gestion des RH se fait pour traiter les dossiers (gestion des carrières, gestion du temps, situation administrative, promotion, la gestion des diverses attestations, la vie sociale du personnel).

Le personnel administratif bénéficie d'action de formation en accord avec les missions exigées par les services de la Faculté. (Informatique, hygiène et sécurité, initiation à la manipulation des outils de gestion dans le cadre de programme de formation continue).

Des opérations d'entretiens et de mise à niveau des bâtiments existant sont effectuées d'une manière continue (badigeonnage, plomberie, électricité, réseau téléphonique et internet) et de réhabilitation de bâtiments ayant connu de graves dégradations, sont en cours d'exécution.

La FLSHS a bénéficié partiellement ces dernières années d'une mise à niveau de ses équipements bureautiques (vidéo projecteurs, data-show) pour permettre aux étudiants et enseignants de travailler dans de bonnes conditions.

La gestion financière et comptable n'est pas autonome et dépend directement des services de la tutelle. L'institution ne gère que le budget de fonctionnement.

Le service des affaires financières de la FLSHS assure valablement sa mission malgré les multiples contraintes existantes.

Fort convaincu de l'importance de la stratégie de la démarche qualité en tant que bonne pratique de la gouvernance, la FLSHS soucieuse d'améliorer la qualité de l'enseignement a réalisé une série d'actions :

- En 2008 la Faculté a réussi à mettre en place le programme d'appui à la qualité (PAQ).
- En 2015/2016 a profité d'un projet Tempus pour lancer un master conjoint en Cross-Média.
- Courant les années 2020-2021 la Faculté a réalisé un projet intitulé « Formation d'une plate-forme des enseignants et des techniciens spécialisés en enseignement à distance» (Référence : 1290113153) partiellement financé par l'UNESCO. Ce projet a réalisé ses objectifs.
- La FLSHS est en cours depuis 2022, d'installer un Système de Management des Organismes d'Education (SMOE) selon les normes ISO 21001.
- La FLSHS a réalisé des actes d'évaluation interne.

- Courant l'année 2023 la FLSHS s'est engagée pour réaliser une auto-évaluation interne à la selon le référentiel Aqi-Umed.

Malgré les efforts déployés par la Faculté nous relevons les faiblesses suivantes :

- Le service d'accueil est défaillant.
- Absence d'une application de gestion au niveau des ressources humaines.
- Malgré ses compétences scientifiques et pédagogiques reconnues sur le plan national et international, le Staff académique est insuffisamment motivé et parfois démissionnaire ou peu impliqué dans la réalisation des projets de la Faculté.
- Dévalorisation globale des sciences humaines en faveur des disciplines STEM (Science, Technologie, Economie et Mathématique).
- Une insuffisance des ressources financières.
- Les moyens de bord disponibles sont limités ou mal gérés : bureautique, informatique, logistique.
- Le blocage du recrutement de personnel académique et administratif et ouvrier qualifié
- entrave la bonne marche des services de la Faculté.
- Les espaces alloués à la bibliothèque sont très mal gérés.
- Un organigramme non mis à jours, non adéquat pour réaliser la bonne gouvernance.
- Un Comité pour la Qualité (CpQ) existant par la loi, mais peu visible.

III .4. Domaine de la Vie à l'institution

Par son architecture, la Faculté offre un espace de travail et d'apprentissage agréable et assez confortable. Les espaces verts sont assez bien entretenus et aménagés. Ils constituent ainsi un cadre agréable de repos et de détente. La faculté offre un espace convivial (Buvettes) pour les différents acteurs pour se rencontrer et échanger pendant les pauses.

La Faculté œuvre pour assurer un bon accueil et accompagnement des nouveaux étudiants, surtout étrangers, pour faciliter davantage leur intégration. A cet effet un guichet unique est mis en place pour répondre aux besoins des étudiants.

La faculté possède des dispositifs d'information pour les différentes parties (Panneaux d'affichage, Site web, application Edupage, Page Facebook etc.)

La faculté dispose d'une salle de sport équipée d'une table de tennis et un lot de machines de sport. Comme elle a une équipe sportive de Basket Ball et une autre de Foot Ball qui a réussi à décrocher le championnat universitaire 2022-2023.

Comme elle fournit les ressources nécessaires pour mener à bien les activités des clubs culturels : club d'histoire « Tanit », cultura club et un club model des Nations Unies.

Concernant les affaires estudiantines la Faculté à mis à la disposition des étudiants un guide suivant lequel l'étudiant peut disposer de diverses certificats, autorisations, réclamations, demandes de mutation inter groupes, inscriptions, report d'inscription. ([Annexe 4.18](#)).

La Faculté contribue, avec les services concernés dans la ville de Sousse, à la prise en charge de ses acteurs (restauration, hébergement, transport, santé ...).

Dans sa politique et ses pratiques quotidiennes, la Faculté respecte le principe d'égalité des chances, veille au respect des principes et aux règles d'éthique et de déontologie, une charte d'éthique et de déontologie qui décrit les droits et les devoirs de chacun des acteurs a été rédigée et validée par le conseil scientifique.

Les étudiants sont encadrés par deux syndicats (UGET, UGTE) au sein de la Faculté.

Malgré les efforts de l'administration, les étudiants aux besoins spécifiques sont plutôt insatisfaits de la qualité d'écoute et d'accompagnement offerts par l'institution.

La Faculté ne dispose pas d'une stratégie claire vis-à-vis des volets socio-économiques et ne cherche pas assez à varier ses activités culturelles et sportives, ce qui va présenter une menace pour ces activités dans le futur si elles ne sont pas développées et renouvelées. Le manque d'activités sportives, culturelles et distractives limiterait la créativité des étudiants

car, en plus de sa mission de transmission de savoirs, la Faculté doit s'investir davantage dans l'épanouissement sportif, culturel et social de ses étudiants.

Les récents problèmes budgétaires de l'état entravent les actions d'entretien de certains espaces à la Faculté, ce qui risque de la priver de l'un de ses points forts, à savoir la disponibilité d'infrastructure importante.

Nous relevons aussi les faibles moyens de lutte contre les incendies, de gestion des cas fortuits de santé et absence d'un espace pour non-fumeurs, et une absence de formation du corps enseignant ou des étudiants aux actions de premier secours.

Ainsi que les locaux de travail, les lieux dédiés à la santé et les espaces sociaux ne sont pas bien équipés et n'assurent pas le confort des utilisateurs.

La Faculté ne s'implique pas aussi suffisamment pour encourager les activités citoyennes, les manifestations en rapport avec la citoyenneté, l'ouverture sur l'environnement socio-économique et politique et les débats sociétaux.

Les difficultés pour certains étudiants à besoins spécifiques de poursuivre leurs études (pas de salles et d'outils pédagogiques adaptés), peuvent influencer négativement l'image de la Faculté comme institution qui lève le slogan de l'égalité des chances, si davantage de mesures ne sont pas prises en considération.

Les installations, les équipements et les pratiques de l'institution ne prennent pas assez en considération la dimension environnementale et le développement durable. La situation de la Faculté près de quartiers défavorisés, génère un sentiment d'insécurité et peut présenter une menace pour ses acteurs et visiteurs se rendant le soir à l'institution.

IV. Recommandations et plans d'actions

IV.1. Recommandations

Dans le cadre du plan stratégique national portant sur la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique tel que pris en charge par le ministère de tutelle (PS, 2015-2025)¹⁰, du plan d'orientation stratégique de l'Université de Sousse (POS, Vision 2025¹¹) et à la suite du processus d'auto-évaluation interne, le comité d'auto-évaluation de la FLSHS a élaboré des recommandations et un plan d'action jugés prioritaires et réalisables. L'objectif est d'accroître le niveau de performance et d'améliorer la qualité non seulement des activités mais aussi des services rendus par l'institution. Cela s'inscrit dans l'engagement de l'institution à satisfaire aux exigences des différents acteurs et prendre en compte leurs besoins et attentes.

IV.1.1 Domaine de la formation

- Mieux communiquer son dispositif d'accueil

Au niveau de sa politique d'accueil, de suivi et d'aide à la réussite de ses étudiants, la Faculté doit mieux communiquer son dispositif d'accueil des étudiants et des chercheurs étrangers et instaurer une coordination systématique entre les différentes composantes du service de scolarité et du service pédagogique.

- Appuyer davantage sur des approches pédagogiques adaptées et innovantes

L'offre de formation doit s'appuyer davantage sur des approches pédagogiques adaptées et innovantes ainsi que sur l'innovation technologique dans l'apprentissage, surtout dans les disciplines telles que la géographie, l'archéologie, l'histoire et l'anthropologie où plusieurs techniques et technologies relatives au domaine de l'informatique pour le traitement des bases de données, aux méthodes et outils de travail sur terrain et aux laboratoires sont à développer.

La Faculté doit développer une stratégie pour développer les compétences de ses enseignants et les encourager beaucoup plus pour mettre en œuvre des approches pédagogiques innovantes.

La création d'un centre d'excellence pédagogique s'impose comme une solution possible à ce problème.

L'évaluation des apprentissages n'est pas toujours basée sur des critères clairement énoncés.

¹⁰ https://www.erasmusplus.tn/plan_strategique.pdf

¹¹ <https://uso.rnu.tn/static/actualites.pdf>

Pour ce qui est des modalités de contrôle des connaissances, il est vrai que la FLSHS a une tradition de sérieux en ce qui concerne les examens mais les corrigés des tests et examens ne sont pas toujours bien annoncés ou formulés.

- Instauration d'un processus d'auto-évaluation

Pour l'évaluation interne de ses offres de formation, la Faculté doit instaurer un processus d'auto-évaluation pour des révisions régulières et appuyer ainsi l'évaluation externe qui se fait d'une façon intermittente par les comités sectoriels nationaux.

- Partenariats et des conventions : le contexte socio-professionnel est un avantage pour la Formation

La faculté pourrait mieux exploiter les opportunités offertes par les composantes de l'écosystème régional et national pour ajuster ses offres de formation. Ceci peut être concrétisé en impliquant davantage les différents acteurs du milieu universitaire et socio-économique pouvant avoir rapport avec la formation universitaire dans la conception des programmes de formation est un avantage pour la Faculté.

Des partenariats et des conventions avec la Direction régionale de l'éducation nationale peuvent être signés pour développer les compétences professionnelles des futurs diplômés et élaborer une politique de leur formation continue. Les directions régionales de tourisme, des affaires culturelles et de l'agriculture sont aussi des partenaires potentiels pouvant contribuer à l'amélioration de la formation pour une meilleure ouverture sur le marché de l'emploi.

- Formations inter-institutionnelles

L'emplacement de la Faculté au sein d'un "campus universitaire" lui permet de concevoir et concrétiser des formations inter-institutionnelles. Afin d'améliorer son offre de formation, la Faculté doit également saisir le potentiel et les opportunités de coopération et de financement offertes par les projets nationaux et internationaux.

Des partenariats peuvent être développées avec les universités étrangères (l'UE, la Chine, la Corée du Sud et bien sur les pays africains). Les possibilités de décrocher des projets financés par les instances internationales (UNESCO, ALESCO, ERASMUS+, Fulbright, etc.) sont également à envisager.

Pour assurer le développement des mobilités interne et externe pouvant apporter le plus dans la formation de ses étudiants, la Faculté doit œuvrer à chercher et multiplier les conventions nationales et internationales.

- Inadéquation avec les besoins du marché de travail

La Faculté devrait optimiser plus son offre de formation aux demandes du marché de

l'emploi.

- L'inexistence d'un dispositif de suivi de l'employabilité des nouveaux diplômés

L'inexistence d'un dispositif de suivi de l'employabilité des nouveaux diplômés ne fait qu'aggraver cette faiblesse. La Faculté devrait optimiser plus son offre de formation aux demandes du marché de l'emploi.

IV.1.2 Domaine de la recherche

La revue devrait passer au digital pour contourner les problèmes financiers et pour contribuer au succès de l'initiative écologique recommandée par l'équipe de l'autoévaluation.

L'accès à *Mawared* devrait devenir payant. Le savoir se vend souvent très cher.

Mawared pourrait être subdivisée en une revue de lettres et une revue de sciences humaines et sociales.

Nous avons besoin d'un psychologue permanent pour prendre en charge les chercheurs fragilisés ou en difficultés psychologiques.

La faculté devrait dédier un service propre à l'accueil et à l'orientation des chercheurs tunisiens ou étrangers. Ceci doit faire partie d'une politique cohérente d'internationalisation.

La faculté devrait mettre en place un mécanisme d'écoute, d'orientation et de soutien pour les chercheurs

Les chercheurs devraient être encouragés à s'inscrire aux plateformes *Acedemia.edu*, *Research Gate*, *Google Scholar*, etc. pour disséminer leurs recherches, pour être mieux cités et pour intégrer les réseaux scientifiques dans leurs spécialités.

Le nombre assez important d'enseignants du corps A devrait mieux se traduire en qualité et en quantité de structures de recherche.

Parce qu'elle est le cœur même de la recherche, la bibliothèque a besoin d'une refonte suivant une politique de recherche et un plan de sauvetage. L'équipe de l'autoévaluation recommande fortement la mise-à-jour et la digitalisation de la bibliothèque pour optimiser les dépenses et maximiser le profit

La FLSHS devrait développer et communiquer sa politique de recherche et diffuser les résultats de la recherche et les mettre plus en valeur et rendre les publications de ses enseignants plus visibles.

L'institution doit œuvrer pour un décloisonnement total entre les laboratoires, les unités de recherches et les départements pour la mutualisation des activités de recherche.

La faculté doit chercher à mettre en œuvre les moyens adaptés à la recherche en assurant plus de cohérence entre les axes prioritaires de recherche et les moyens humains et matériels et en augmentant les budgets propres aux projets de recherche et donner plus de

souplesse à l'attribution des subventions de recherche demandées par les enseignants-chercheurs et les doctorants.

La faculté doit inclure une rubrique "Publications" et un espace "vient de paraître" sur le site web institutionnel.

Une version numérique de la revue de la faculté doit être conçue et mise en ligne.

La faculté doit encourager ses enseignants chercheurs à demander un numéro ORCID et à créer des profils sur Academia.edu, Google Scholar, et Research Gate.

La faculté doit diffuser les enregistrements d'évènements scientifiques sur sa chaîne YouTube officielle.

Les structures de recherche devraient sortir de l'ombre pour mieux intéresser les étudiants et répondre aux besoins des chercheurs.

L'école doctorale pourrait piloter la recherche dans la FLSH et coordonner avec les chercheurs et les structures dédiées pour déterminer avec plus de précision les axes ainsi que les priorités de recherche dans l'institution.

La bibliothèque devrait mettre l'accent sur l'acquisition de ressources digitales et les moyens d'y accéder sur site.

L'institution devrait mieux communiquer, encourager et sensibiliser ses étudiants et ses enseignants chercheurs aux opportunités que présentent les projets nationaux et internationaux et les impliquer plus dans des mobilités internationales pour mieux consolider les relations avec d'autres institutions d'enseignement supérieur et de recherche et diversifier les partenariats.

IV.1.3 Domaine de la gouvernance

Les étudiants perçoivent que le domaine de la gouvernance est l'un des domaines qui nécessite le plus d'amélioration puisque d'après les résultats du traitement de leurs réponses, la Gouvernance a un score de 1,59 venant juste après le score de la Vie à l'Institution (1,57), contre des scores de 1,76 pour le domaine de la recherche et 1,75 pour le domaine de la Formation. Il faut noter que pour les étudiants, nous n'avons intégré que 2 champs dans le questionnaire, jugeant que cette catégorie est la moins concernée par la gouvernance.

Le domaine de la gouvernance est également perçu par les administratifs comme étant le domaine qui nécessite le plus d'amélioration puisque d'après les résultats du traitement de leurs réponses, la Gouvernance a le plus faible score (1,86) contre 2,67 pour le domaine de la recherche, 2,12 pour le domaine de la vie à l'institution et 1,97 pour le domaine de la formation.

Ces résultats sont confirmés par celui des résultats des enquêtes auprès des enseignants. Ces derniers ont donné un score de 0,85 pour le domaine de la Gouvernance. Puis viennent le domaine de la vie à l'institution avec 0,87, le domaine de la formation avec 1,34 et le domaine de la recherche avec un score de 1,60.

L'amélioration des démarches qualité est une priorité, le score de 0,19 indique que la faculté doit améliorer sa politique qualité qui doit être institutionnalisée en conformité avec ses missions et ses valeurs.

Les processus d'autoévaluation et les actions correctives doivent être institutionnalisés et mis en œuvre.

Selon les étudiants, la faculté ne fait pas assez pour inciter, soutenir et reconnaître l'engagement des étudiants dans la gouvernance et la vie démocratique de l'institution.

L'institution n'a pas de sources externes de financement et alimente son budget majoritairement des frais d'inscription et de l'allocation de l'état.

La faculté pourrait éventuellement accéder au statut EPST (*établissement public* à caractère scientifique et technologique) pour l'auto-financement, ce qui lui permettrait d'offrir des prestations payantes et donc d'avoir plus de ressources financières pour mieux mener sa mission et atteindre ses objectifs.

L'institution gagnerait beaucoup à rendre son offre de formation plus attractive aux étudiants internationaux (ce qui pourrait bénéficier à la renommée et la caisse de la faculté).

L'institution devrait faire des enquêtes de satisfaction semestrielles auprès de ses étudiants, enseignants et administratifs pour mieux répondre à leurs attentes et subvenir à leurs besoins.

Les actions d'assurance qualité devraient être mieux visible ; une politique qualité devrait être mise en place dès que possible et communiquée à tous les acteurs de l'institution.

La faculté devrait s'engager plus pour inciter, soutenir et reconnaître l'engagement des étudiants dans la gouvernance et la vie démocratique de l'institution.

L'institution ne communique pas convenablement le cadre légal et réglementaire pour les pratiques artistiques, culturelles et sportives

L'institution doit instaurer une application de gestion de Ressources Humaines visible et vérifiable à tous les acteurs.

IV.1.4 Domaine de la vie à l'institution.

Bien que disponibles, les espaces verts méritent d'être encore mieux aménagés pour constituer un cadre meilleur de repos et de détente.

La faculté devrait créer un bureau dédié à l'accueil, la prise en charge et la communication avec les étudiants aux besoins spécifiques.

L'institution devrait dédier plus d'infrastructures et de ressources aux activités culturelles et sportives.

L'institution devrait intensifier son engagement écologique par des actions de sensibilisation, d'entretien et de propreté.

L'institution doit fournir plus d'efforts pour assurer l'hygiène et garantir la sécurité des étudiants, personnel et visiteurs.

L'institution devrait faire de son mieux pour garantir aux étudiants un service de santé rapide et efficace.

L'institution devrait dédier les moyens nécessaires pour assurer la périodicité, la rapidité et l'efficacité des actions d'entretien des infrastructures disponibles

L'institution devrait entreprendre les actions nécessaires et dédier les fonds requis pour améliorer les conditions d'hygiène et les équipements de sécurité

Assurer une permanence dans l'infirmerie pendant tous les jours de travail doit être assurée avec la multiplication des visites par des médecins spécialisés ainsi que de psychologues.

La faculté peut lancer une initiative environnementale (DARNA) et créer un club (JARDETNA) pour :

- encourager le volontariat écologique et sociétal,
- promouvoir une culture de propreté et de beauté,
- minimiser l'utilisation du papier,
- sauvegarder l'eau et l'énergie,
- préserver l'écosystème des jardins,
- encourager le recyclage des déchets,
- rendre la faculté un espace viable, convivial, durable et agréable.

Au vu de ce qui précède nous estimons que les principales recommandations pour améliorer la situation de la FLSHS au niveau pédagogique, recherche, gouvernance et la vie à l'institution sont les suivantes :

- 1- Elaborer un projet de création d'un Système d'Information Globale SIG (base de données, archivage ...).
- 2- élaborer un projet de digitalisation de la bibliothèque et de la cartotheque.
- 3- Aménagement d'une salle polyvalente pour les non-voyants dans la bibliothèque.
- 4- Réhabilitation des salles dédiées à l'enseignement de l'informatique.
- 5- Renforcement des partenariats avec les institutions de l'Université de Sousse pour des enseignements transversaux (Beaux-Arts, Droit, Horticulture, Musique etc.).
- 6- Renforcement des partenariats avec des acteurs de l'environnement socio-économique et culturel de la ville de Sousse (municipalité, sociétés savantes, associations etc.) pour enrichir les enseignements, améliorer les stages des étudiants, aménager les espaces verts à la faculté.
- 7- Numérisation des formations doctorales.
- 8- Lancement d'une revue numérique savante.
- 9- Lancement d'une initiative environnementale (DARNA) et création d'un club écologique (JARDETNA).

IV .2. Plans d'actions

Tableau de bord

| N° | Actions possibles | Responsables | Moyens | Echéances | Indicateurs de suivi | objectifs |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------|
| 1 | Aménagement d'une salle polyvalente pour les non-voyants | Le Doyen Le responsable de la bibliothèque | -Salle dédiée -Personnel -Fonds en braille | 2023-2024 | Temps de réalisation | Faciliter aux non-voyants l'accès aux sources biblio. |
| 2 | Création d'une version numérique de la revue MAWARDED | Le Directeur de l'Ecole Doctorale ministère | Hébergement CCK / USo Programmeur / Designer Webmaster | 2023-2024 2024-2025 | Taux de progression | Meilleure visibilité de la production de l'institution. |
| 3 | Instauration des partenariats avec les institutions de l'université de Sousse pour des enseignements transversaux | Le Doyen Le vice-doyen Les Directeurs des Départements | Conventions | 2023-2024 2024-2025 2025-2026 | Nombre de conventions | Faciliter la mobilité & la diversification de formation |

| | | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------|-----------|----------------------|----------------------------------------------------------------|
| 4 | Aménagement de terrains de Foot Ball, Hand Ball et basket Ball (32 m sur 17 m) | L'USo | -Terrain dédié -Moyens financiers | 2023-2024 | Temps de réalisation | Créer un climat favorable de divertissement pour les étudiants |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------|-----------|----------------------|----------------------------------------------------------------|

Annexes

[Annexe 1](#) : Comité interne d'auto-évaluation

(Tableau 2)

[Annexe 2](#) : Evolution du nombre PIP

(Figure1, Figure2, Figure3, Figure4, Figure5, Figure6, Figure7, Figure8)

[Annexe 3](#) : Perception des 4 domaines

(Figure9, Figure10, Figure11, Figure12, Figure13, Figure14, Figure15, Figure16, Figure18, Figure19, Figure20, Figure21, Figure22, Figure23, Figure24)

[Annexe 4](#) : Pièces jointes + Textes de nomination du doyen et du vice-doyen + exemples de guide de l'étudiant + règlement interne

[Annexe 5](#) : Structures de recherche

(Tableau 1, Tableau 4, Tableau 5, Tableau 6)

[Annexe 6](#) : Photos

(Figure25, Figure26, Figure27, Figure28, Figure29, Figure30, Figure31, Figure32, Figure33, Figure34)

Annexe 1

Tableau 2: Comité interne d'auto-évaluation

| NOM ET PRENOM | POSITION | CHAMPS D'EXPERTISE |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Thameur GHOZZI | -Vice-doyen -Président du comité pour la qualité -Coordinateur du projet d'auto-évaluation | Directeur des études |
| Saloua BEN HADJ SALAH | Enseignante Membre du comité pour la qualité (CPQ) Co-coordinatrice du projet d'auto-évaluation | - Directrice du master : « Histoire des religions » - Directrice de publication |
| Tarek BEN FRAJ | Enseignant | Docteur et maitre-assistant en Géographie |
| Wajih AYED | Enseignant | Directeur du Master « Littérature anglaise » |
| Feyka BESBES | Enseignante | Cheffe du Département de Français |
| Monia JERFEL | Enseignante | Docteur et maitre-assistante en Anglais |
| Fadwa LAADHARI | Enseignante | Directrice du master Arabe |
| Wassim ABBADI | Sous-Directeur | Service Finance |
| Rawdha DARWAZ | Etudiante | Doctorante en Arabe |
| Wafa WHIBI | Etudiante | Doctorante en Arabe. |
| Adam HARRATH | Etudiant | Etudiant au Master Histoire des Religions |
| Chokri GHANNEY | Administrateur | Informatique Gestion |
| Rafika BEN AMMAR | Sous-Directeur | Chargée des études (affaires estudiantines, plans d'études, webmaster) |
| Najla BEN ABDALLAH | Contractuelle | Informatique |

Annexe 2

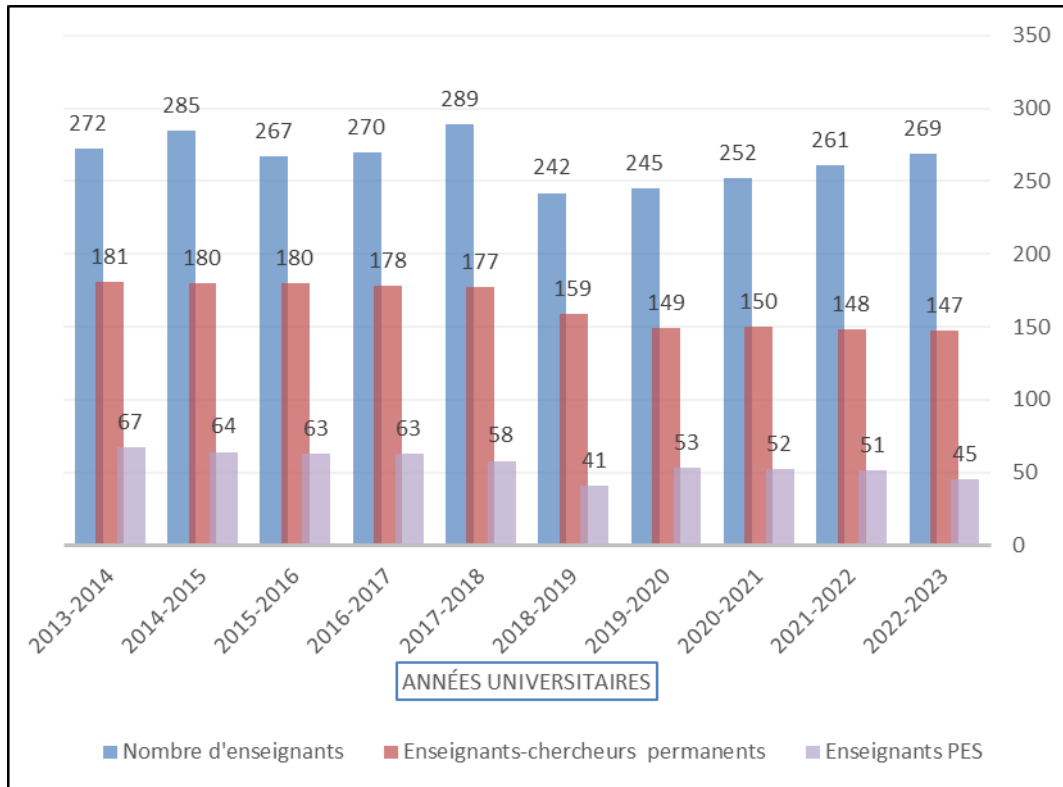


Figure 1: Evolution du nombre d'enseignants entre 2013 et 2023

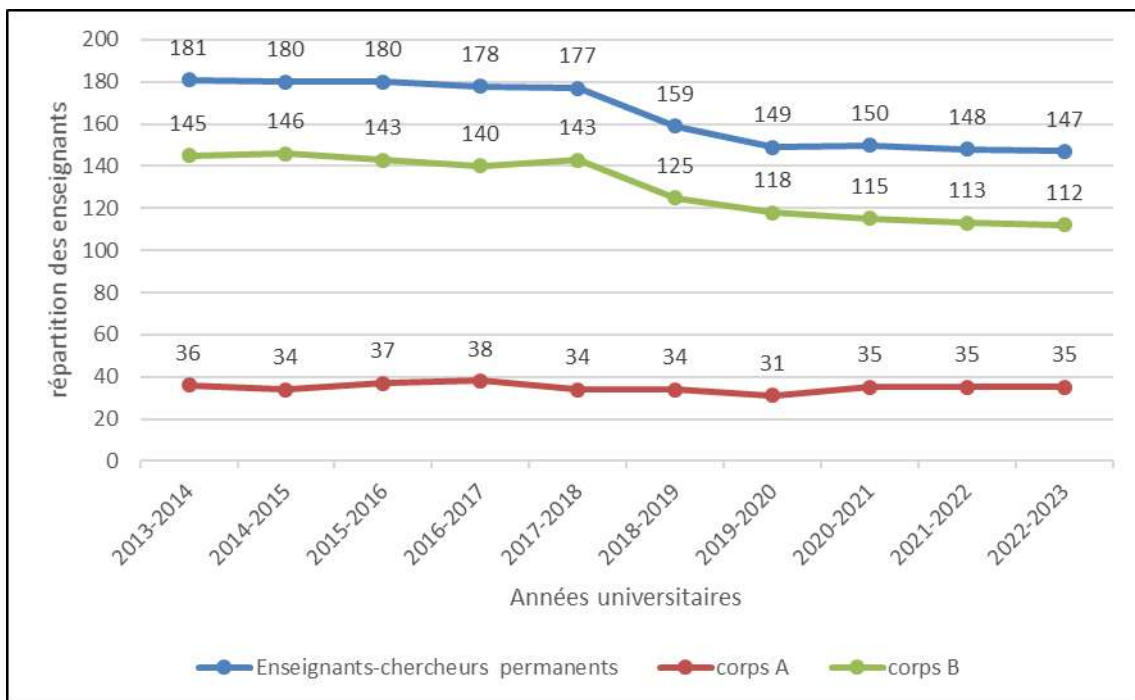


Figure 2: Evolution du nombre d'enseignants chercheurs permanents entre 2013 et 2023

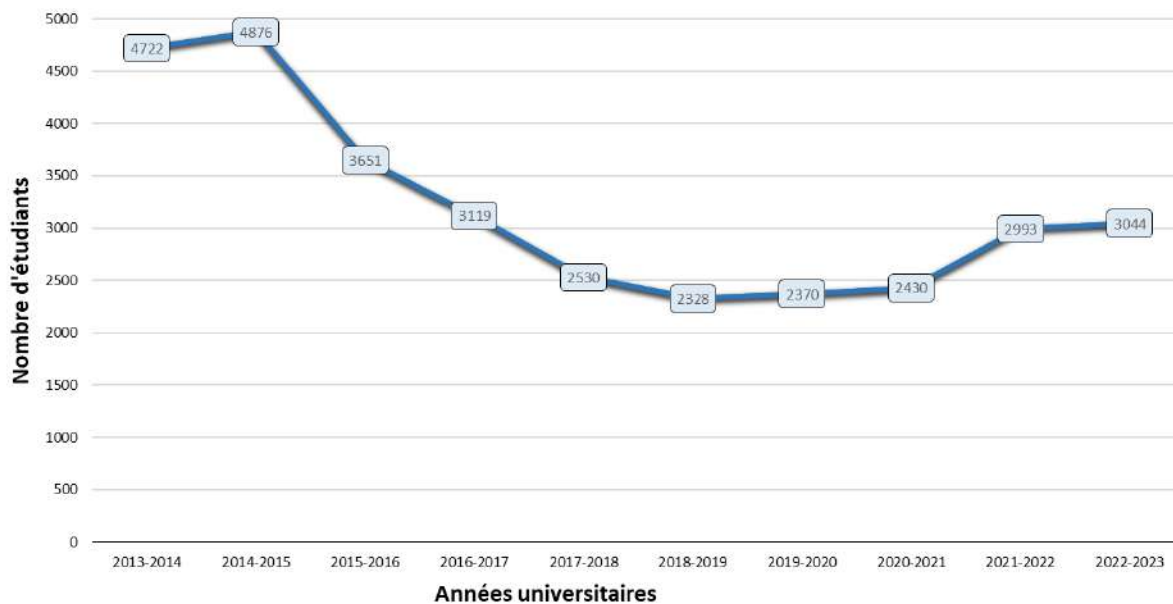


Figure 3: Evolution du nombre d'étudiants entre 2013 et 2023

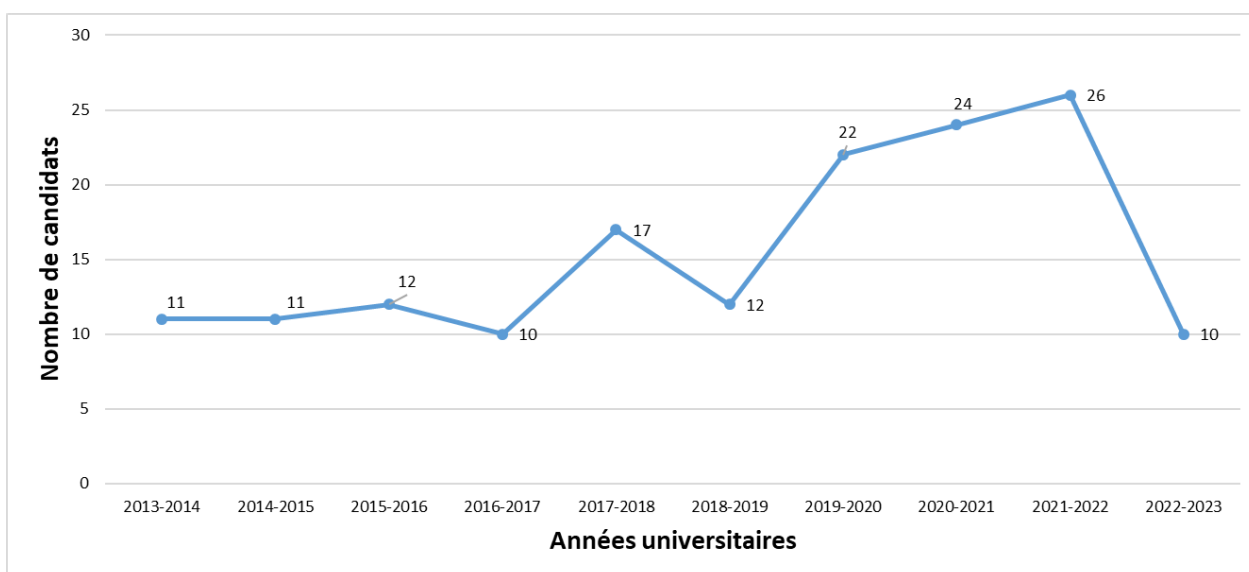


Figure 4: Evolution du nombre des étudiants internationaux entre 2013 et 2023

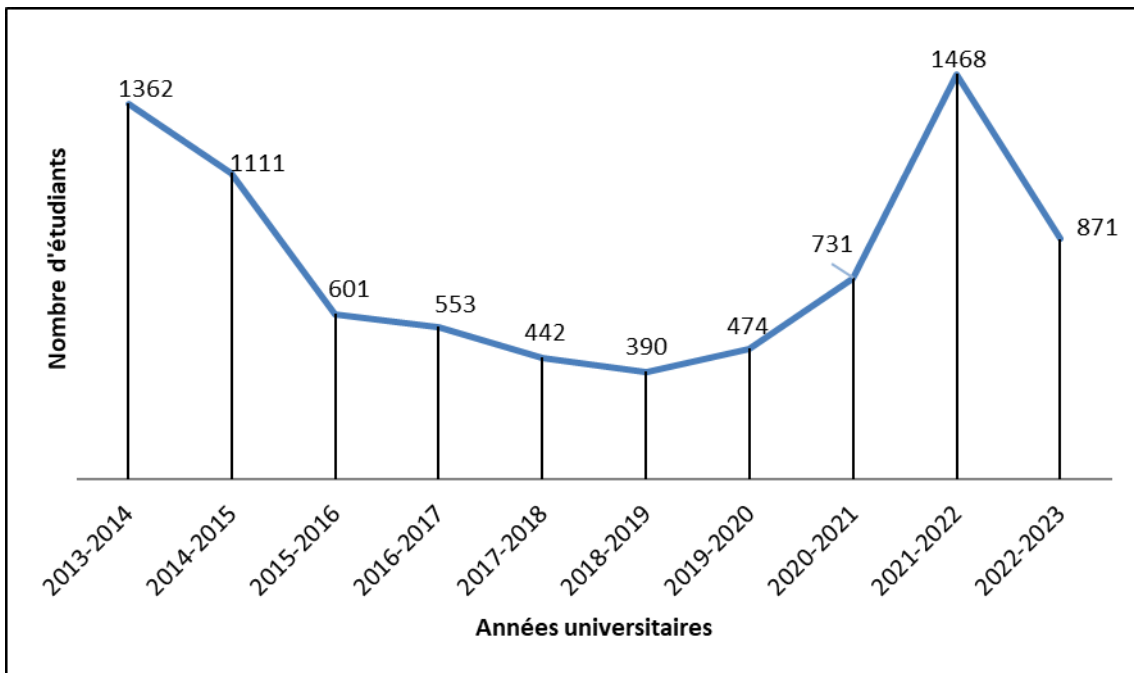


Figure 5: Evolution du nombre des nouveaux étudiants orientés à la FLSHS entre 2013 et 2023

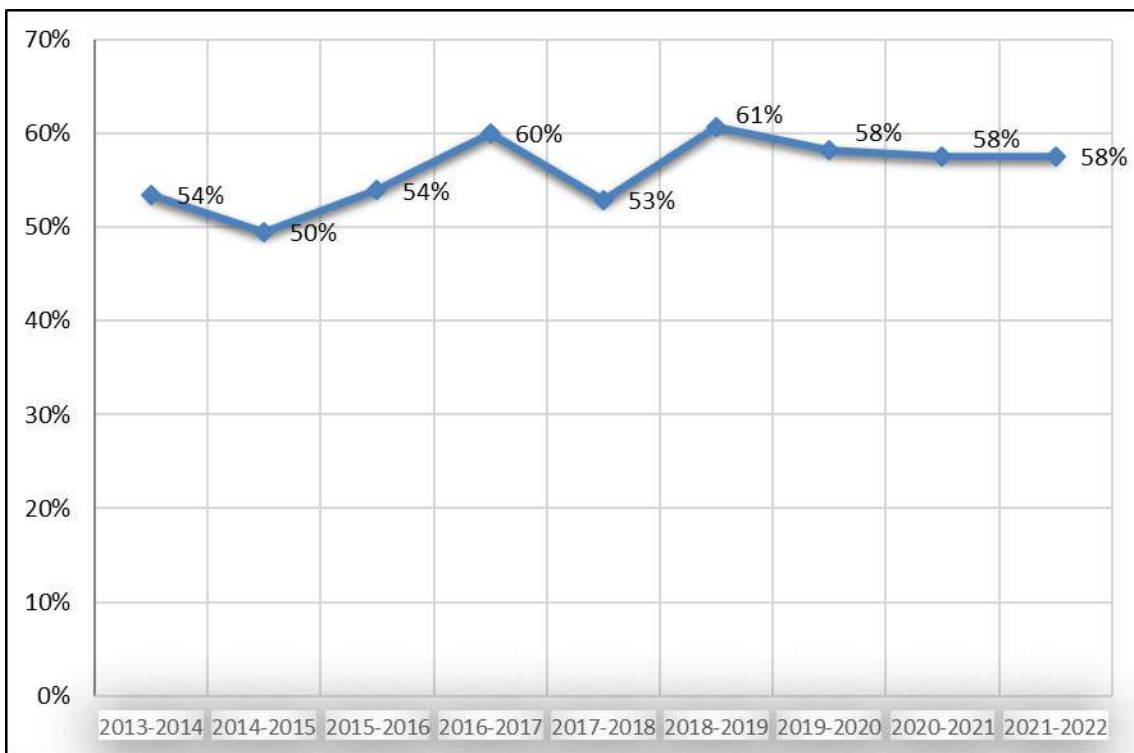


Figure 6: Réussite en pourcentage entre 2013 et 2023

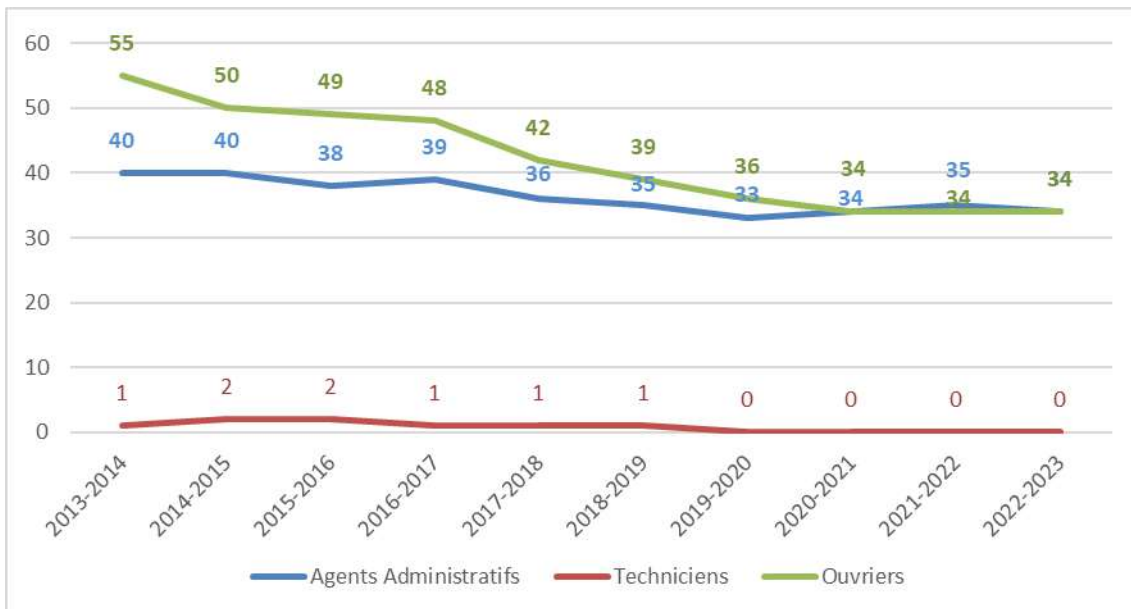


Figure 7: Evolution du nombre du staff administratif, de techniciens et d'ouvriers entre 2013 et 2023

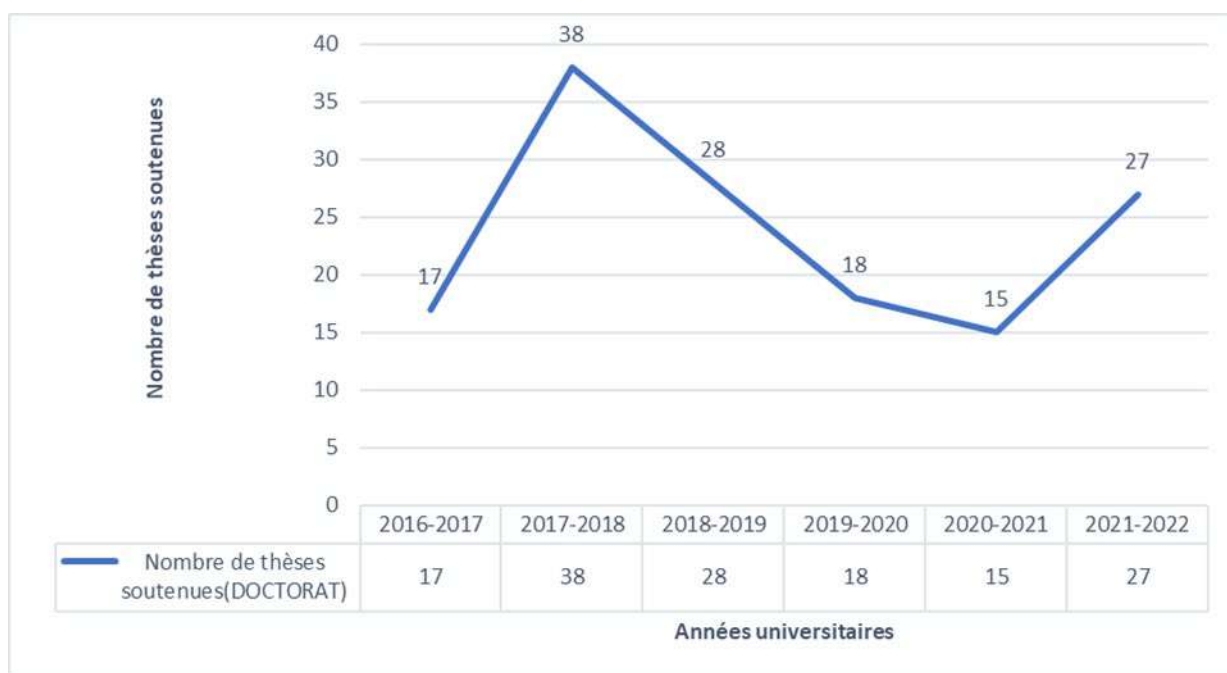


Figure 8: Courbe des thèses soutenues entre 2016-2022.

Annexe 3

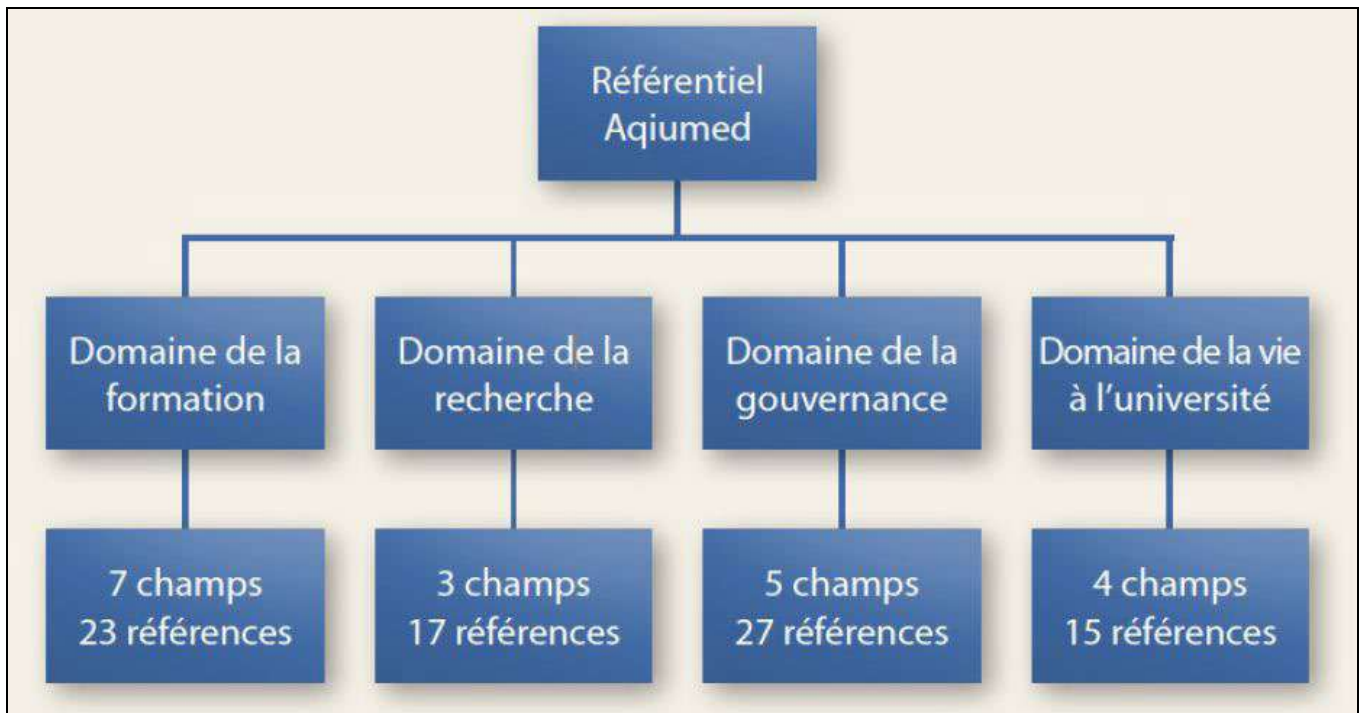


Figure 8: Structure du référentiel AqIumed adopté pour cette autoévaluation (Source : Guide d'Auto-évaluation, Bureau Maghreb de l'AUF, 2013-2014)

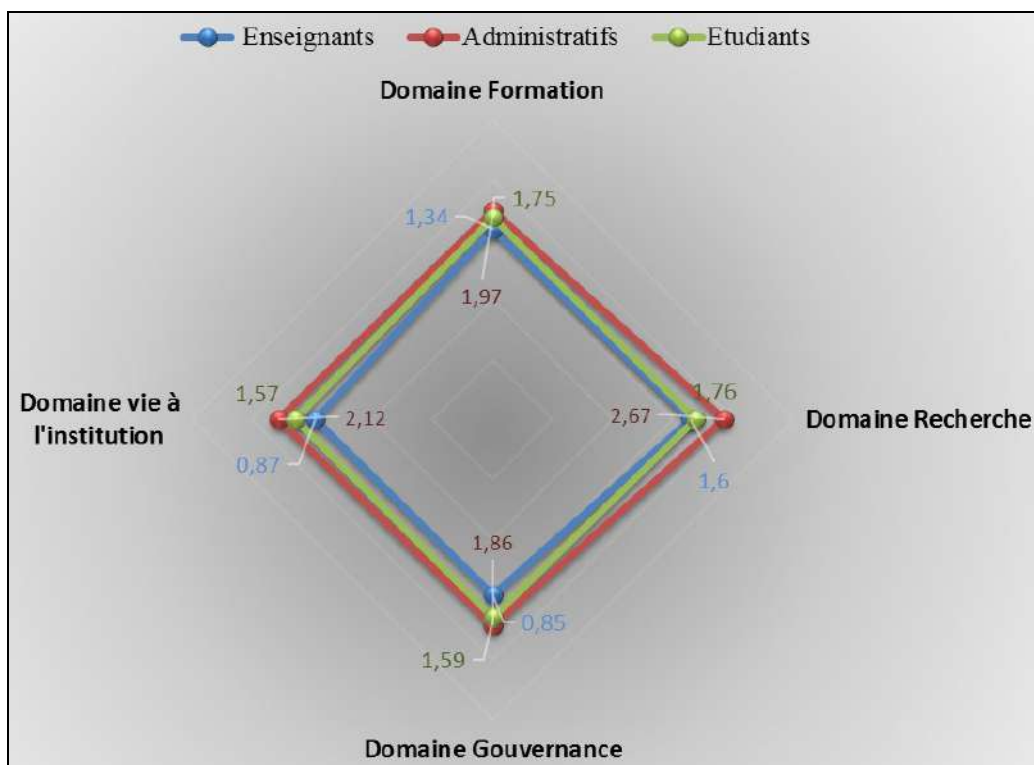


Figure 9: Synthèse de la perception des 4 domaines par les 3 Catégories

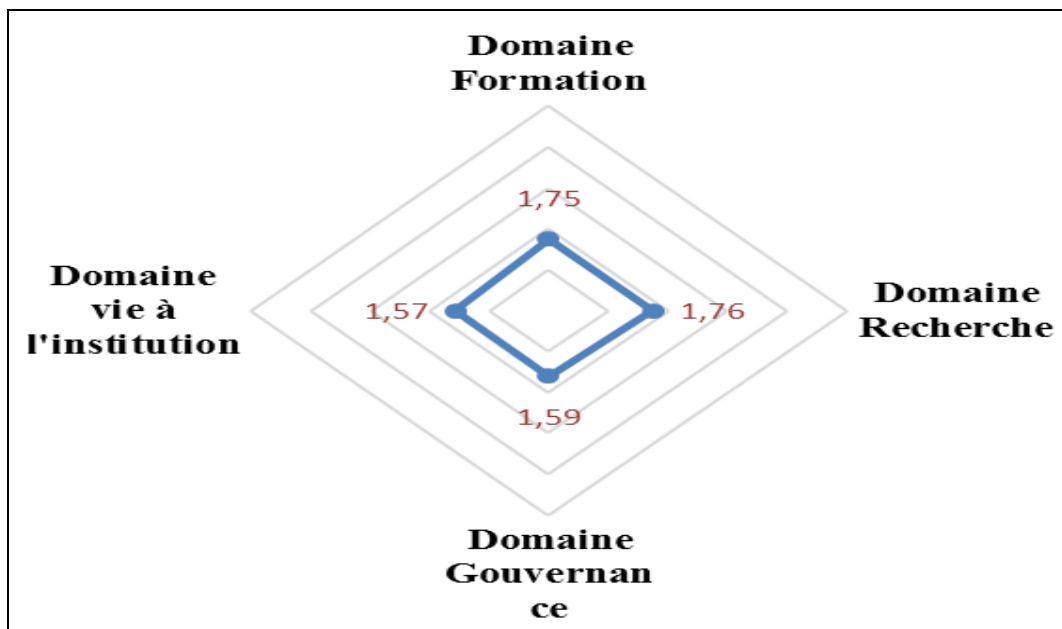


Figure 10: Perception des 4 domaines par les étudiants

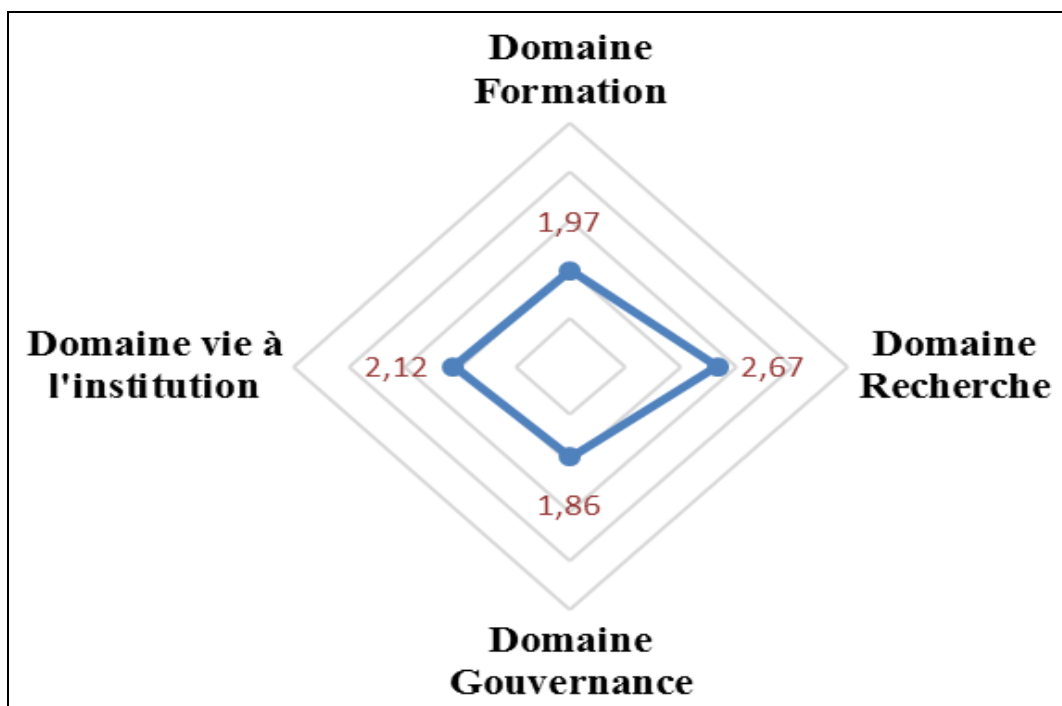


Figure 11: Perception des 4 domaines par les Administratifs

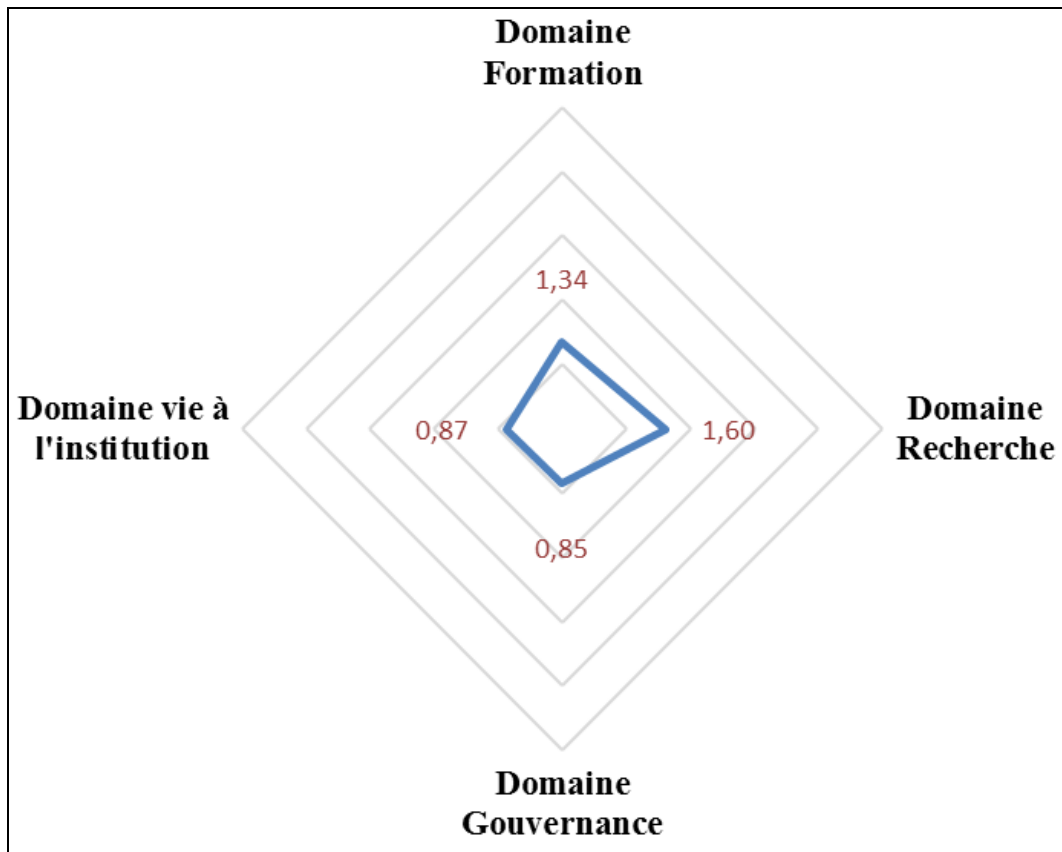


Figure 12: Perception des 4 domaines par les Enseignants

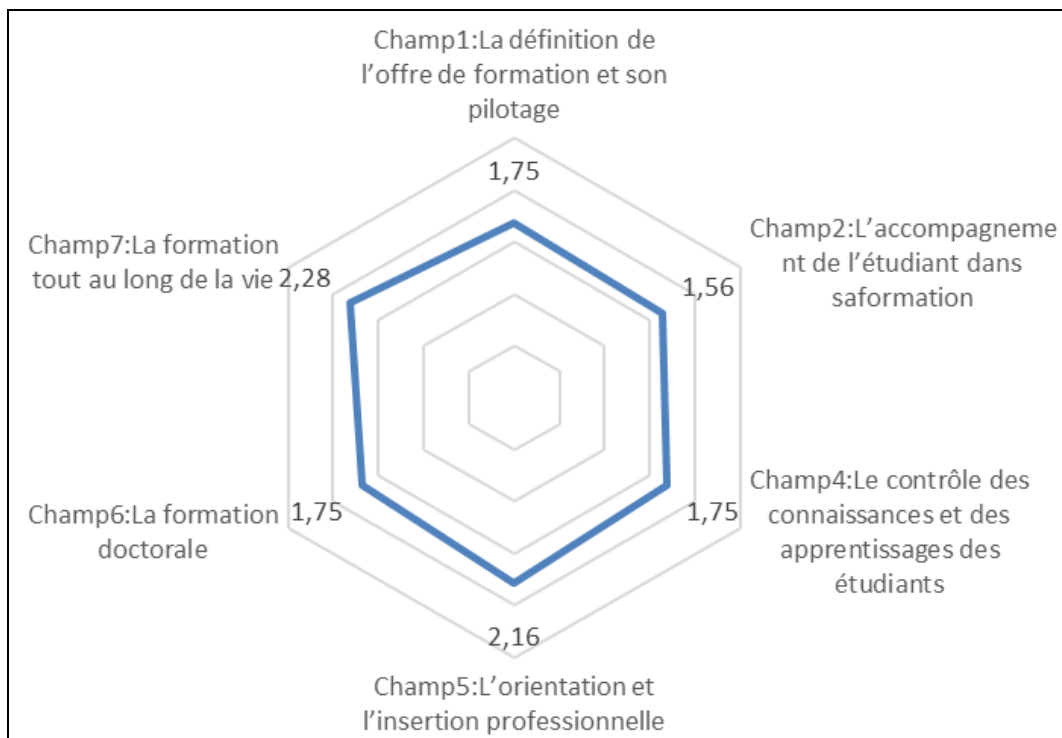


Figure 13: Perception des principaux champs du domaine Formation par les Etudiants

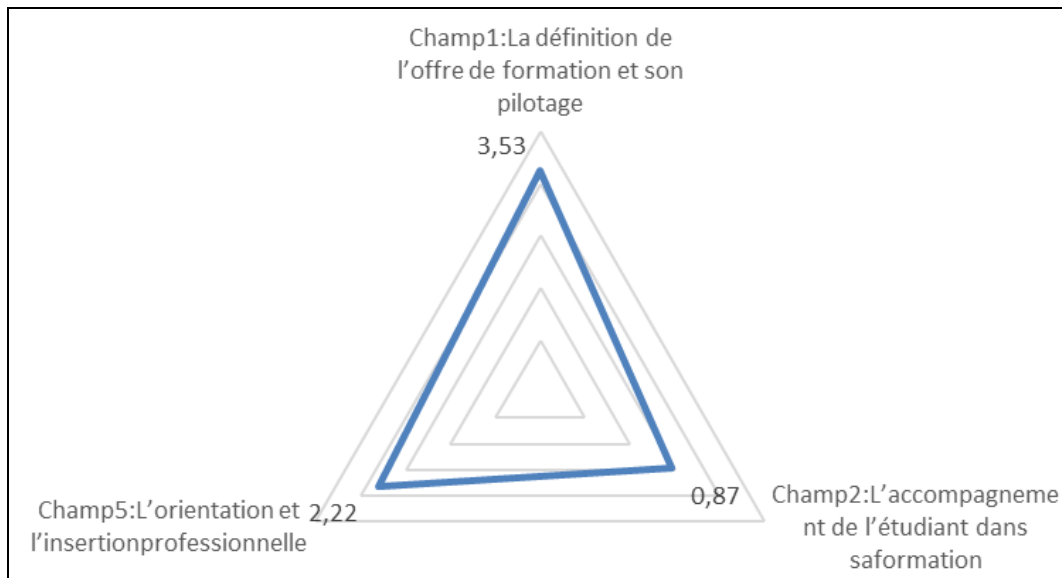


Figure 14: Perception des principaux champs du domaine Formation par les Administratifs

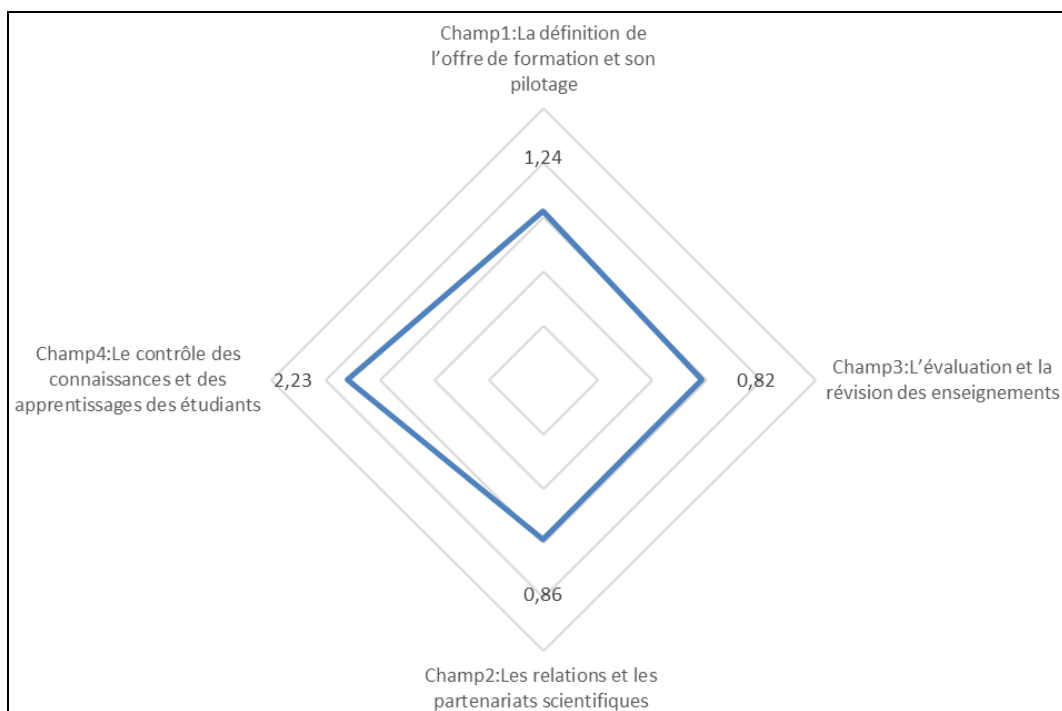


Figure 15: Perception des principaux champs du domaine Formation par les Enseignants

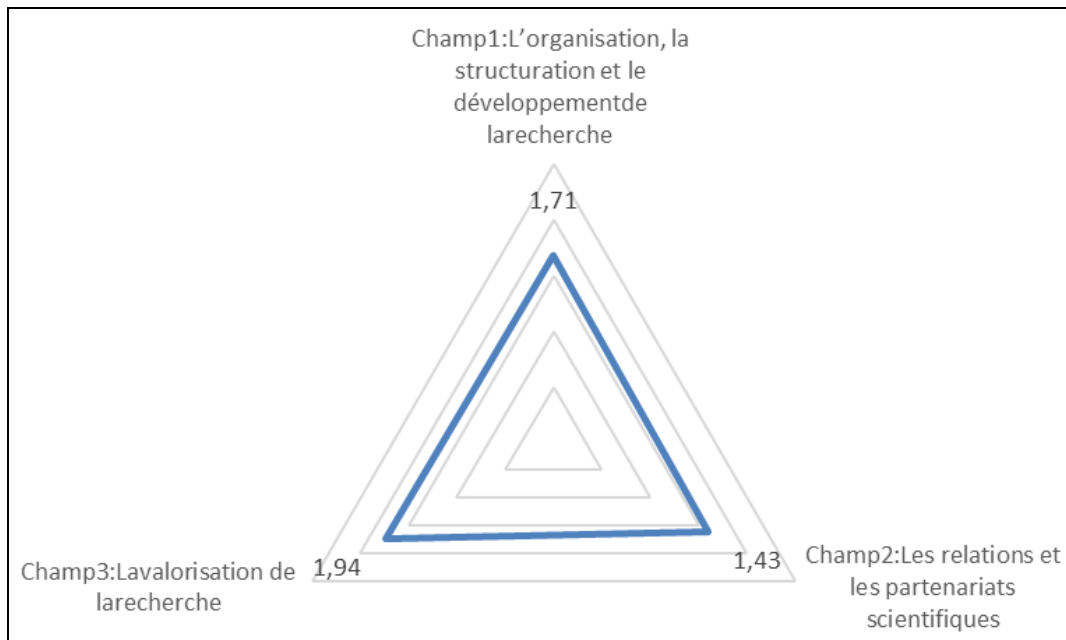


Figure 16: Perception des principaux champs du domaine Recherche par les Etudiants

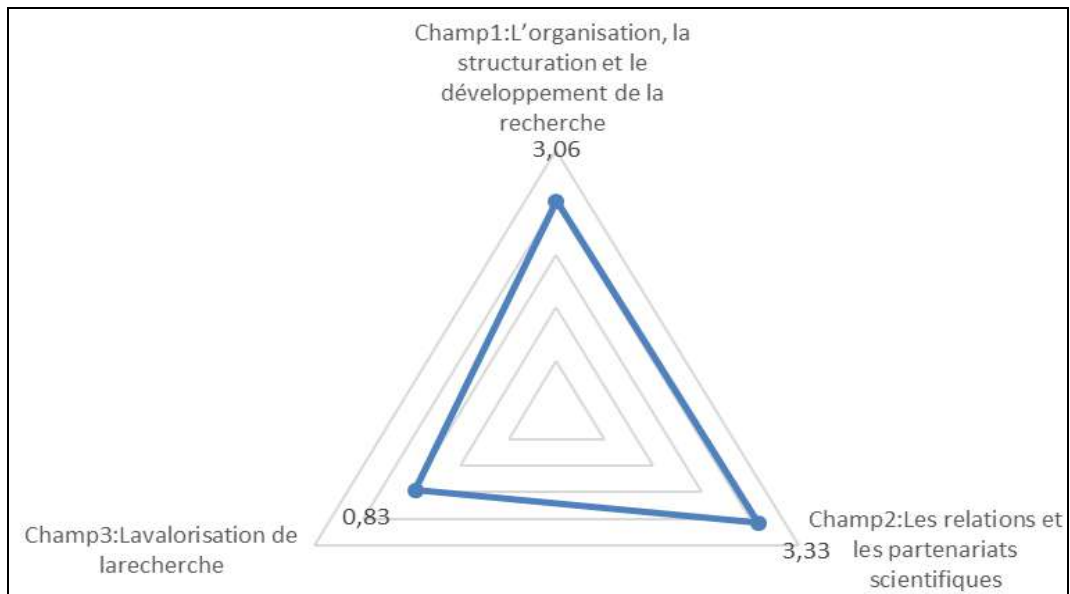


Figure 17: Perception des principaux champs du domaine Recherche par les Administratifs

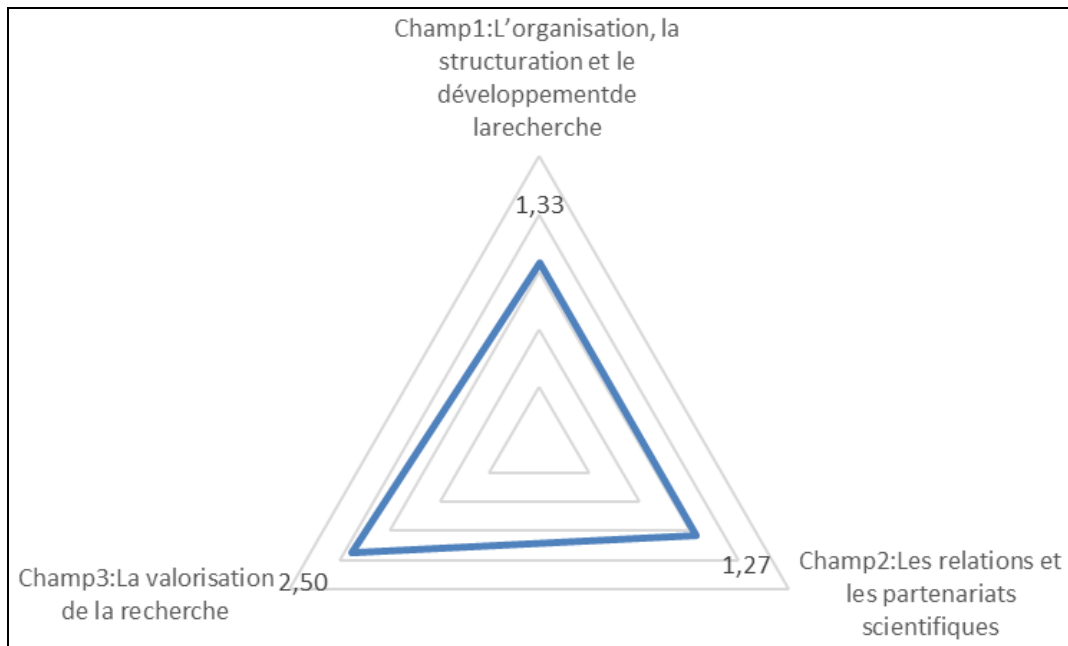


Figure 18: Perception des principaux champs du domaine Recherche par les Enseignants

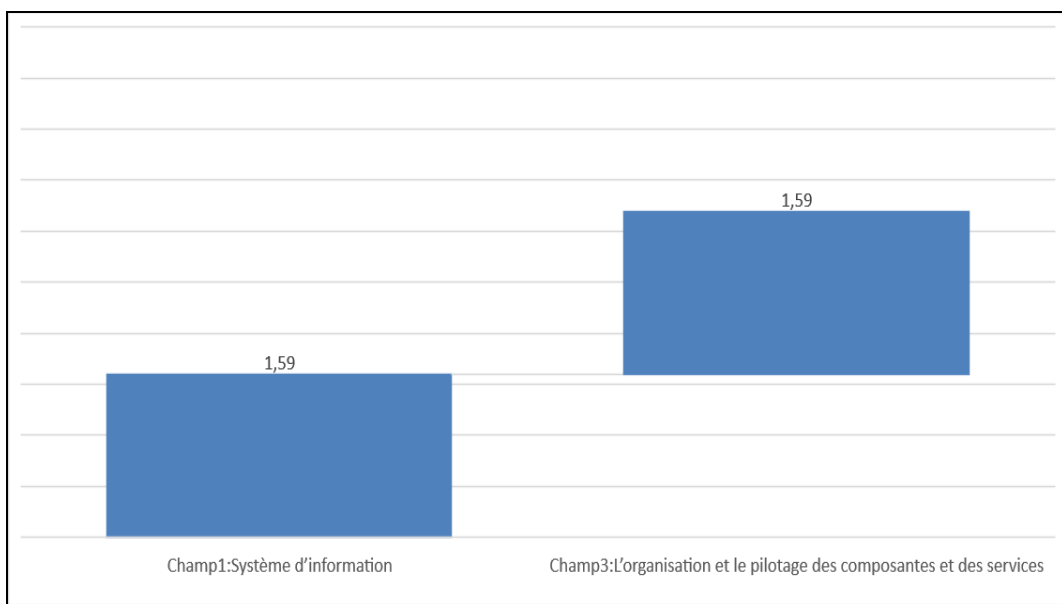


Figure 19: Perception des principaux champs du domaine Gouvernance par les étudiants

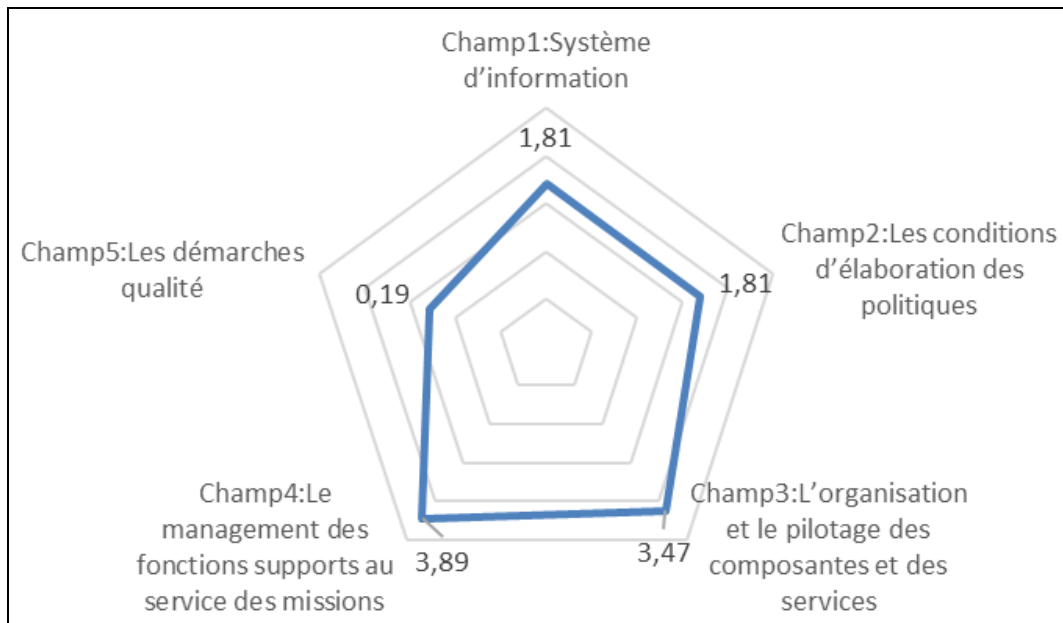


Figure 20: Perception des principaux champs du domaine Gouvernance par les Administratifs

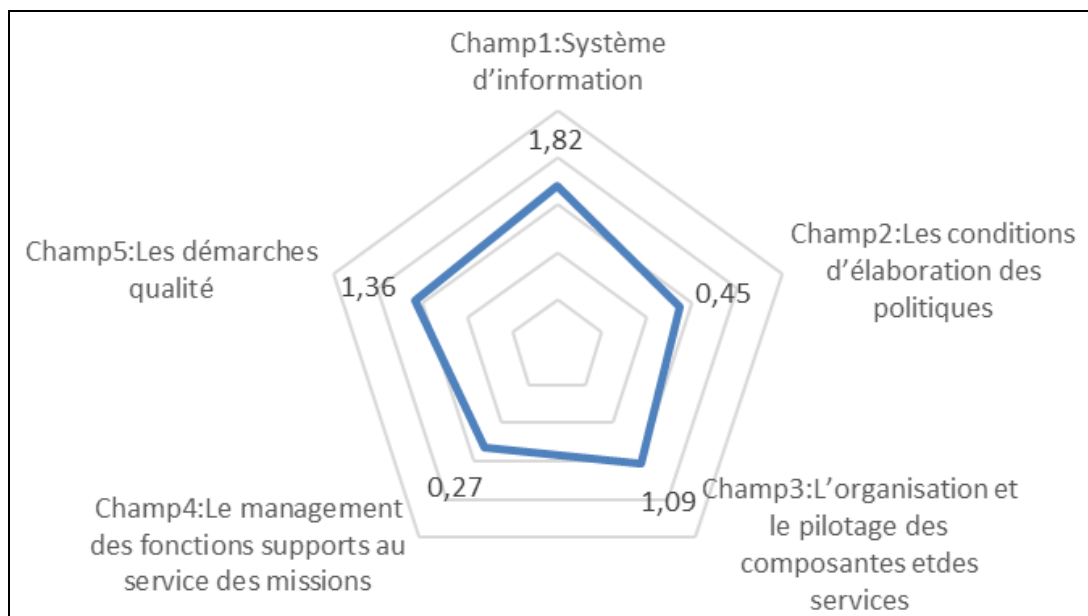


Figure 21: Perception des principaux champs du domaine Gouvernance par les Enseignants

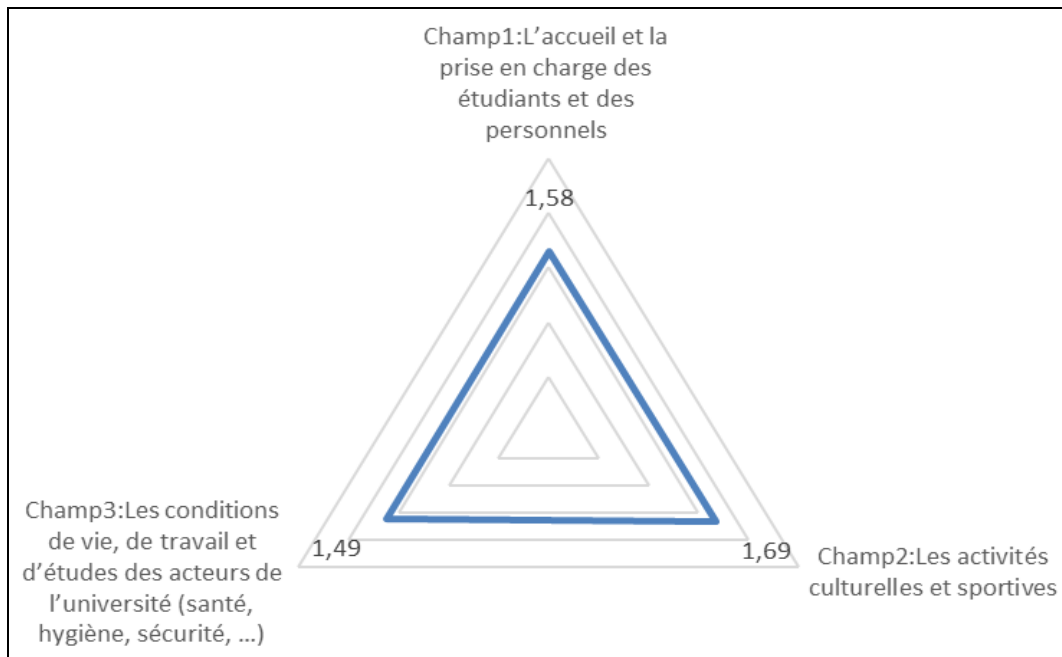


Figure 22: Perception des principaux champs du domaine Vie à l'institution par les Etudiants

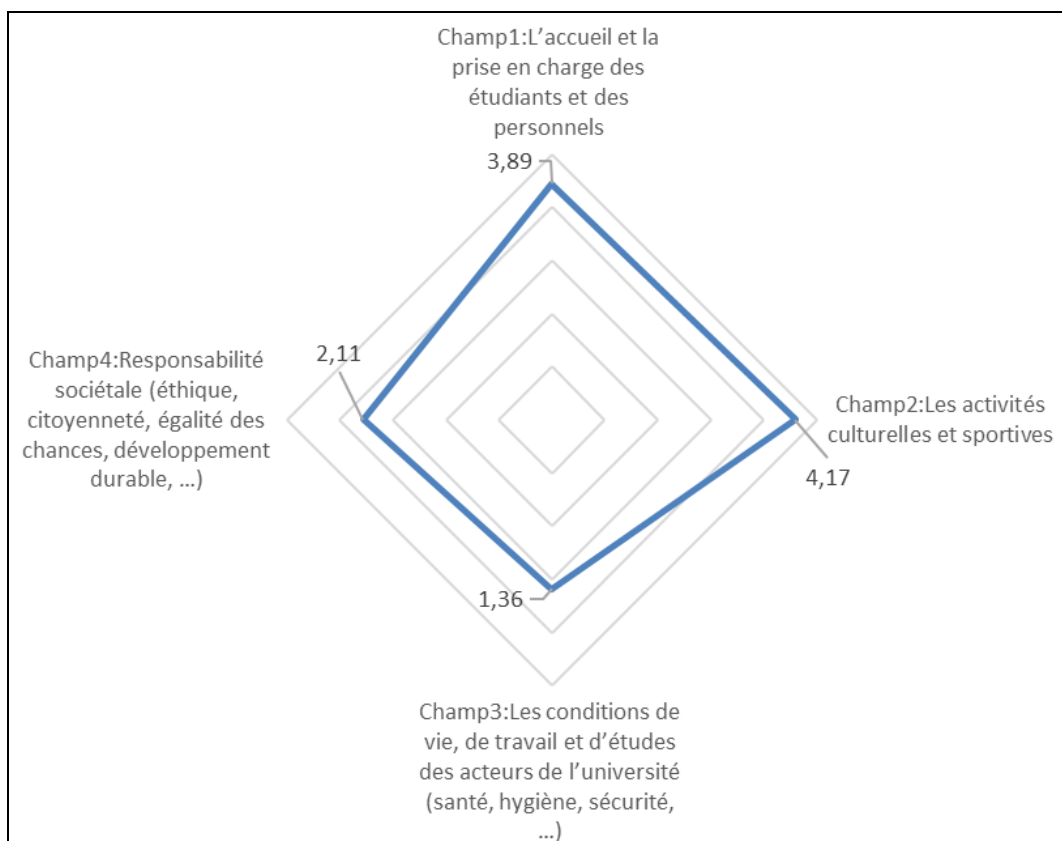


Figure 23: Perception des principaux champs du domaine Vie à l'institution par les Administratifs

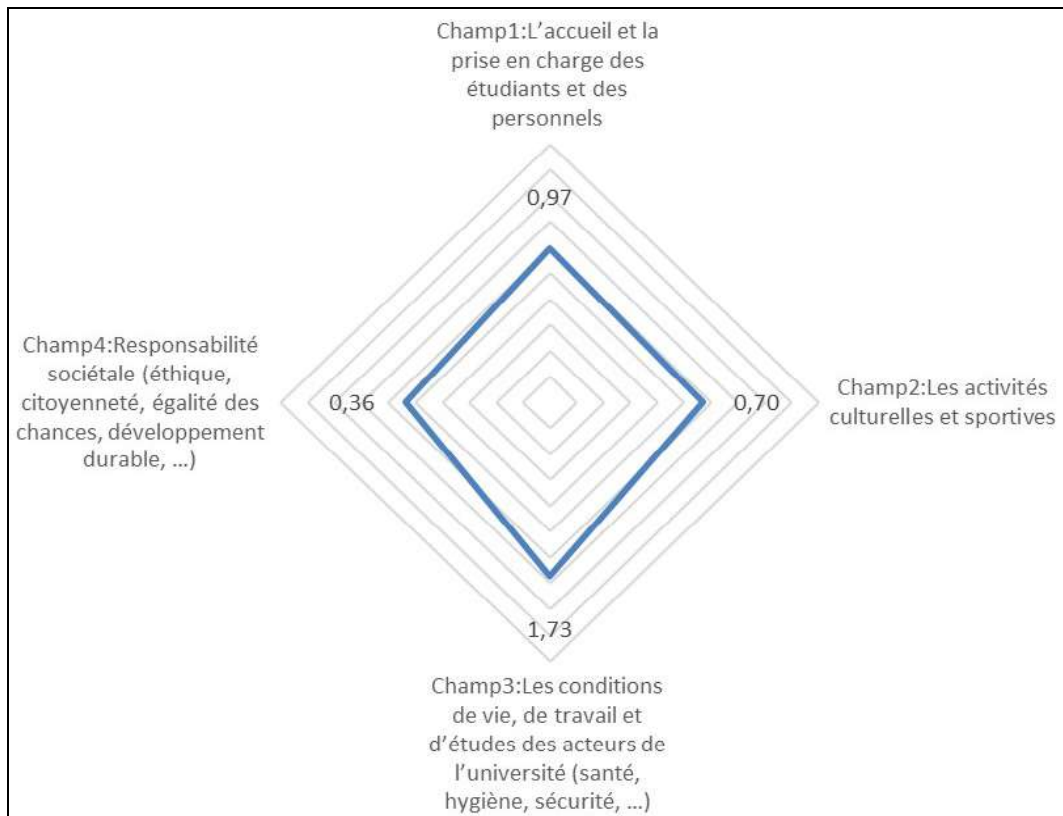


Figure 24: Perception des principaux champs du domaine Vie à l'institution par les Enseignants

Interprétation des résultats des enquêtes

Domaine de la Formation

La moyenne des scores des perceptions pour l'ensemble des répondants concernant le domaine de la formation est de 1,69. Pour les étudiants le score est de 1,75. Chez les administratifs ce score atteint 1,97. Chez les enseignants le score est de 1,34 (Annexe 3, fig. 10, 11 et 12). Ce degré de satisfaction indique que le domaine formation à la FLSHS nécessite un effort d'amélioration.

L'analyse plus détaillée au niveau des champs du domaine de la formation apporte plus d'informations sur la perception du domaine de la formation par les trois catégories de répondants.

Pour les étudiants, le score le plus faible est celui du champ 2 "L'accompagnement de l'étudiant dans sa formation" (1,56). Il est suivi par les champs 1, 4 et 6 qui ont un score de 1,75 (Annexe 3, fig. 13) Les champs 5 et 7 ont des scores de 2,16 et de 2,28.

Le champ 2 "accompagnement de l'étudiant dans sa formation" a le score le plus faible chez les administratifs également (0,87). Cependant, les champs 5 et 1 ont des scores élevés de 2,22 et 3,53 (Annexe 3, fig. 14).

Chez les enseignants, le champ 2 a également un score faible de 0,86 mais venant deuxième après le champ 3 "évaluation de la révision des enseignements" avec un score de 0,82. Les champs 1 "définition de l'offre de formation et son pilotage » a un score de 1,24 plus proche de celui donné par les étudiants (1,75) que de celui donné par les administratifs (3,53). Le champ 4 "contrôle des connaissances et des apprentissages des étudiants" a un score de 2,23. Il est plus fort que celui des étudiants (1,75) (Annexe 3, fig. 15).

Les trois catégories de répondants sont d'accord sur le fait que "L'accompagnement de l'étudiant dans sa formation" (champ 2) est un champ qui mérite de l'amélioration. Par la suite vient "l'évaluation de la révision des enseignements" (champ 3) considéré par les enseignants comme un champ prioritaire dans le processus d'amélioration. Les champs 1, 4, 5, 6 et 7 ont des scores allant de 1,75 à 3,53 chez les trois catégories de répondant et représentent des points de satisfaction variables indiquant des points forts à maintenir et d'autres qui nécessitent plus d'amélioration.

Domaine de la Recherche

La moyenne des scores des perceptions pour l'ensemble des répondants concernant le domaine de la recherche est de 2,01. Ce score indique un degré de satisfaction plus important que celui du domaine de la formation. Chez les étudiants, représentés en premier lieu par les doctorants, le score moyen est de 1,76. Auprès de administratifs, il est de 2,67. Pour les enseignants il est de

1,60 ([Annexe 3, fig. 10, 11 et 12](#)). Pour les étudiants, le score le plus faible est celui du champ 2 "relations et les partenariats scientifiques" (1,43). Il est suivi par les champs 1 "organisation, structuration et développement de la recherche" avec un score de 1,71. Le champ 3 concernant la "valorisation de la recherche" a obtenu le score le plus important (1,94) ([Annexe 3, fig. 16](#)).

Le plus grand degré de satisfaction dans ce domaine est observé auprès des administratifs. Ces derniers perçoivent positivement le champ "organisation, structuration et développement de la recherche" avec un score de 3,06, celui des "relations et les partenariats scientifiques" avec un score de 3,33. En revanche, le champ 3 "valorisation de la recherche" est perçu d'une façon plutôt négative avec un score plus faible de 0,83 ([Annexe 3, fig. 17](#)).

Chez les enseignants, le champ 1 a un score de 1,33. Il est classé après le champ 2 ayant le score le plus faible avec 1,27. Le champ 3 concernant la "valorisation de la recherche" possède le score le plus fort avec 2,05 ([Annexe 3, fig. 18](#)).

A un premier degré d'analyse, les résultats permettent de constater que les étudiants et les enseignants perçoivent le domaine de la recherche d'une manière identique. En effet, le score le plus faible est donné pour le champ 2 "relations et les partenariats scientifiques" avec 1,43 pour les étudiants et 1,27 pour les enseignants. Le deuxième score est donné pour le champ 1 "organisation, structuration et développement de la recherche" avec un score de 1,71 pour les étudiants et 1,33 pour les enseignants. Le troisième score, le plus important, est donné au champ 3 "valorisation de la recherche" avec 1,94 pour les étudiants et 2,05 pour les enseignants.

Cette perception est complètement inversée chez les administratifs. Ces derniers ont donné un score de 3,33 pour le champ 2 "relations et les partenariats scientifiques", un score de 3,06 pour le champ 1 "organisation, structuration et développement de la recherche" et un score faible de 0,83 pour le champ 3 "valorisation de la recherche".

Domaine de la Gouvernance

Pour ce domaine, la moyenne des scores est de 1,43. Elle est la plus faible de tous les scores des quatre domaines. Au regard des étudiants, avec un score de 1,59, le domaine de la gouvernance est l'un des domaines qui nécessite le plus d'amélioration. Pour les administratifs, la gouvernance a également le plus faible score avec 1,86. Pour les enseignants, la situation est pareille avec un score de 0,85 ([Annexe 3, fig. 10, 11 et 12](#)).

L'analyse au niveau des champs de ce domaine démontre que pour les étudiants, les scores sont égaux (1,59) pour le champ 1 "système d'information" et le champ 3 "organisation et le pilotage des composantes et des services" ([Annexe 3, fig. 19](#)). Ce sont les deux uniques champs intégrés dans le questionnaire destiné aux étudiants jugeant que les références et les critères qui les forment sont les plus intéressants pour les étudiants.

Pour les administratifs, les plus forts scores sont ceux du champ 4 "management des fonctions supports au service des missions" avec un score de 3,89 et du champ 3 "organisation et le pilotage des composantes et des services" avec un score de 3,47. Les champs 1 "système d'information » et 2 "conditions d'élaboration des politiques" sont perçus par des scores identiques de 1,81 ([Annexe 3, fig. 20](#)).

Domaine de la Vie à la Faculté

La moyenne des scores pour ce domaine est 1,52. C'est le domaine qui a le plus faible score moyen après le domaine de la gouvernance (1,43). Mais les trois catégories ne perçoivent pas ce domaine de la même façon.

Les étudiants leur ont donné un score de 1,57. Chez les administratifs le score de ce domaine est de 2,12. Cette valeur n'est pas différente uniquement de celle donnée par les étudiants mais aussi de celle donnée par les enseignants et qui se situe à 0,87 ([Annexe 3, fig. 22, 23 et 24](#)).

Au niveau des champs de ce domaine, les étudiants donnent le plus haut score au champ 2 "activités culturelles et sportives" avec 1,69. Le score suivant (1,58) est celui du champ 1 "accueil et la prise en charge des étudiants et des personnels". Le plus bas score (1,49) a été donné au champ 3 "conditions de vie, de travail et d'études des acteurs de l'université" ([Annexe 3, fig. 15](#)).

Quant aux administratifs, ils ont donné des scores beaucoup plus importants aux champs 1 et 2 avec respectivement des valeurs de 3,89 et 4,14. En ce qui concerne le score du champ 3, il n'est pas aussi différent de celui du score des étudiants ; il est de 1,36. Enfin, pour le champ 4 "Responsabilité sociétale", le score calculé pour les administratifs est de 2,11 ([Annexe 3, fig. 16](#)).

La perception des enseignants des champs 1 et 2 est différente de celle des étudiants, les valeurs sont respectivement 0,97 et 0,70. Cette différence est encore plus prononcée en comparant cette perception par les enseignants avec celle des administratifs. Cette différence est également vraie pour la différence de la perception du champ 4 avec un score de seulement 0,36 pour les enseignants. Les écarts sont moins importants en ce qui concerne les scores calculés pour la perception du champ 3 par les trois répondants avec 1,46 pour les étudiants, 1,36 pour les administratifs et 1,73 pour les enseignants ([Annexe 3, fig. 17](#)).

Ces scores indiquent que, d'une façon générale, la perception des champs du domaine de la vie à l'institution par les étudiants et les enseignants est convergente par rapport à la perception de ces champs par les administratifs qui est plutôt différente.

[Annexe 4](#)

(Liste des documents inclus dans le dossier : Annexe 4 PDF)

- [Annexe 4.1. Texte de la création de la faculté des lettres et des sciences humaines de Sousse](#)
- [Annexe 4.2. Texte de changement d'appellation FLSHS Sousse](#)
- [Annexe 4.3. La charte de la FLSHS 2023](#)
- [Annexe 4.4. Réalisation de la première étape du projet PAQ \(2008-2010\)](#)
- [Annexe 4.5. Partenariat entre l'INP \(Institut National du Patrimoine\) et la FLSHS](#)
- [Annexe 4.6. TRIADS](#)
- [Annexe 4.7. Partenariats entre le département d'histoire et des associations de la société civile](#)
- [Annexe 4.8. PV conseil scientifique 17-04-2023](#)
- [Annexe 4.9. Exemples des activités et rencontres & formations organisées par USO](#)
- [Annexe 4.10. PV des réunions du processus d'autoévaluation \(Réunions du Comité interne d'auto-évaluation\)](#)
- [Annexe 4.11. Courriels aux chefs des départements pour le SWOT](#)
- [Annexe 4.12. SWOT des départements](#)
- [Annexe 4.13. Questionnaire- Etudiants](#)
- [Annexe 4.14. Questionnaire – Enseignants](#)
- [Annexe 4.15. Questionnaire – Personnels administratifs](#)
- [Annexe 4.16. Exemples des guides de l'étudiant :](#)
 - [Guide de l'étudiant 2012-2013](#)
 - [Guide de l'étudiant département d'anglais 2014](#)
 - [Guide de l'étudiant département de français 2014](#)
- [-Annexe 4.17. Guide général pour la rédaction des mémoires de master et des thèses de doctorat en Lettres et Sciences Humaines.](#)
- [-Annexe 4.18 Guide de l'étudiant –service scolarité](#)
-

Annexe 5

Faculté des Lettres et Sciences Humaines - ED 08FLSHSo01

Tableau 3: Laboratoires de recherche

| N° | Code | Dénomination | Etablissement / Université | Nom du Responsable | Courriel, Tél, Fax |
|----|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------|
| 1 | LR13ES11 | Occupation du sol, peuplement et modes de vie dans le Maghreb antique et médiéval | Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse / Université des Sousse | Boutheina Ben Hassine | 97227159 Benhassineboutheina@yahoo.fr |
| 2 | LR21ES22 | Ecole et Littérature | Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse / Université des Sousse | Nizar Ben Sâad | 98454870 bensaadnizou@yahoo.fr |

Tableau 4: Unités de recherche

| N° | Code | Dénomination | Etablissement / Université | Nom du Responsable | Courriel, Tél, Fax |
|----|----------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | UR13ES58 | الدراسات الانشائية | Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse / Université des Sousse | Ridha ben Hamid | 98 276 375 bechirwesley@yahoo.fr |
| 2 | UR13ES57 | Esthétiques et pratiques des arts | Institut Supérieur des Beaux-arts de Sousse | Hafedh Djedidi hafedjdjedidi@yahoo.fr 73214 333 / 71 214334 | UR13ES57 |
| 3 | UR16ES11 | Anthropologie, Savoir et Territoires | Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sousse / Université des Sousse | Kamel Jerfel | JK1961kamel@gmail.com 54485062 |

Tableau 5: Tableaux SWOT

Tableau SWOT du domaine de la Formation

| Formation | | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interne | Forces | Faiblesses |
| | <ul style="list-style-type: none"> * Visibilité des offres de formation. * Formation unique à l'échelle régionale. * Formation unique à l'échelle nationale (Masters en Histoire des religions et en Etudes africaines). * Diplômes reconnus à l'échelle internationale. * Taux d'encadrement général élevé (14,3 étudiants par enseignant). * Taux d'encadrement élevé au niveau des masters (3,3 étudiants par enseignant). * Nombre assez important d'enseignants corps A (16,5% du corps enseignant). * Formation couvrant LMD dans quatre disciplines (Arabe, français, anglais et Histoire), * Formations couvrant LM (Anthropologie et Géographie). * Prise en charge des étudiants à besoins spécifiques. * Nombre de salle d'enseignement suffisant. * Transparence de gestion des départements. * Implication incrémentale des enseignants dans le processus de rénovation pédagogique : apprentissage et enseignement utilisant les nouvelles approches, méthodes et outils. * Politique d'accès à la documentation et supports pédagogiques (UVT, EduPage...). | <ul style="list-style-type: none"> * Enseignement basé plutôt sur le transfert des connaissances que sur le développement des compétences. * Inexistence de la mobilité intra et inter-institutionnelle. * Inadéquation des profils des diplômés avec les besoins du marché de travail à part l'enseignement. * Absence de structure d'accompagnement pédagogique pour les enseignants. * Absence de formation co-diplômante et co-construite. * Faible taux d'enseignement à distance. * Connexion internet faible. * Cours doctoraux mal organisés. * Absence de formation diplômante à distance. * Formations diplômante en alternance limitée à quelques masters et doctorats. * Absence de formation professionnelle et continue. * Pas assez de synergie entre les départements. * Pas de formation en citoyenneté mondiale. * Absence de dispositif de suivi de l'employabilité des diplômés. * Insuffisance du matériel pédagogique (nombre limité des <i>data show</i>, tableau intelligents...). |
| Externe | Opportunités | Menaces |
| | <ul style="list-style-type: none"> * Cohérence entre formations et vision, mission, valeurs de la faculté. * Potentiel de coopération et de financement à l'échelle internationale. * Développer les partenariats avec les universités étrangères. * Saisir les opportunités offertes par les projets nationaux et internationaux. * Possibilités de décrocher des projets financés par les instances internationales (UNESCO, ALESCO, ERASMUS, Fulbright, etc.). | <ul style="list-style-type: none"> * Instabilité politique qui influence négativement la stratégie de l'Etat dans l'enseignement nationale. * Gèle des recrutements. * Baisse du budget de l'Etat dédié à l'enseignement. * L'absence de la certification et de l'accréditation. * Le classement de l'Université impacte l'attractivité des formations pour les étudiants internationaux. * Niveau du prérequis d'admission des |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> * Conventions avec la Direction régionale de l'éducation nationale. * Plus d'ouverture pour mieux exploiter les opportunités offertes par les composantes de l'écosystème régionale et nationale. * Collaboration avec l'Institut des non-voyants de Sousse pour échanger les formations. * Emplacement favorisant une formation inter-faculté. * Impliquer davantage les acteurs variés et les partenaires potentiels dans la conception des programmes de formation. | <p>nouveaux orientés.</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'appauvrissement d'une grande partie de la société impacte négativement l'orientation vers les sciences humaines perçues comme domaine de formation économiquement peu rentable. * Migration des enseignants. * Vulnérabilité des sites et des plateformes dédiés à l'enseignement et à l'évaluation à distance. * Textes de loi accablant la rénovation du contenu des formations (loi de l'LMD, comité sectorielle etc.). |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Tableau SWOT du domaine de la Recherche

| Recherche | | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interne | <p>Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> * Nombre important d'enseignants chercheurs de corps B et A * Nombre assez important de publications et d'évènements scientifiques. * Fonds financier de recherche. * Existence d'une école doctorale en lettres et sciences humaines. * Existence des unités et des laboratoires de recherche dans différents domaines de spécialité. * Périodique assez bien réputé. * Diversité culturelle et ethnique des doctorants. | <p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> . * Délaissement de la recherche par un nombre conséquent de collègues. * Insuffisance du budget mis à la disposition des chercheurs et des doctorants. * Visibilité non satisfaisante sur le plan international. * Insuffisance d'équipement des espaces dédiés à la recherche. * Abandon des jeunes chercheurs de leurs projets. * Absence de politique de recherche bien définie. * Absence d'une politique de coopération internationale. * Bibliothèque plutôt typée « étude » et non pas « recherche ». * Structures de recherche cloisonnées. * Absence de classement et de facteur d'impact de la revue <i>Mawared</i>. * Perturbation de la parution de la revue <i>Mawared</i>. * manque de service d'accueil et d'orientation des visiteurs. |
| | <p>Opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> * Profiter les projets internationaux en tant sources de financement externe. * Plateformes <i>Acedemia.edu</i>, <i>ResearchGate</i>, <i>Google Scholar</i>, etc. pour être mieux cités et pour intégrer les réseaux scientifiques. * Profiter de la politique qualité de l'USO pour élaborer une politique de recherche bien définie. * Profiter de la politique qualité de l'USO pour la mise-à-jour et la digitalisation de la bibliothèque. * Profiter de la politique qualité de l'USO pour la digitalisation de la revue. * Profiter de la politique qualité de l'USO pour la formation du staff administratif. | <p>Menaces</p> <ul style="list-style-type: none"> * Contexte national et mondial marginalisant la recherche scientifique en lettres et sciences humaines. * Chômage des diplômés de l'enseignement supérieur. * Modestie des salaires des enseignants chercheurs. * désespoir et indifférence des jeunes chercheurs. * Dégradation continue de la bibliothèque- * Chute libre de l'allocation de l'état et des subventions pour la recherche et missions. * Concurrence accrue des unités et laboratoires voisins. * Mauvaise prise en charge des chercheurs nationaux et internationaux. |
| Externe | | |

Tableau SWOT du domaine de la Gouvernance

| Gouvernance | | |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interne | Forces | Faiblesses |
| | <ul style="list-style-type: none"> * Bonne situation géographique. * Multidisciplinarité des formations. * Collaboration avec les administrations régionales, les collectivités territoriales et la société civile. * Dimension internationale. * Unités et laboratoires de recherche sont mis en place. * Innovation pédagogique * Sentiment d'appartenance à la Faculté. * Existence d'un système de communication. * Cadre administratif compétent. * Clubs actifs. * Assistance aux étudiants sur le plan social * Existence d'un CpQ formé. * Représentativité des étudiants au conseil scientifique. | <ul style="list-style-type: none"> * CpQ peu visible. * Insuffisance des ressources financières * Insuffisance du personnel administratif et manque d'ouvriers qualifiés * Faibles moyens de lutte contre les incendies et de gestion des cas fortuits de santé. * Espaces non-fumeurs inexistant * Absentéisme du personnel et insubordination de certains agents. * Staff académique insuffisamment motivé et parfois démissionnaire * Moyens de bord limités ou mal gérés. * Locaux de la bibliothèque mal entretenus * Gaspillage d'électricité, d'eau courante et de papier * Salles d'eau délabrées et indignes de l'institution * Absence d'agents d'accueil compétents * Certaines procédures ne sont pas. * Pas assez d'engagement pour l'écologie. * Association des anciens, inactive. |
| Externe | Opportunités | Menaces |
| | <ul style="list-style-type: none"> * Cadre socio-économique favorable au parrainage et à la coopération * La bonne réputation favorisant l'attractivité des PIP. * Potentiels d'autofinancement à concrétiser. * Potentiel pour plus de coopération avec les bailleurs de fonds internationaux. * La politique qualité de l'USo incitant à la certification de la Faculté et la mise en place d'un SMOE ISO 21001. | <ul style="list-style-type: none"> * Chute de la subvention de l'État. * Rigidité administrative en matière de législation et des procédures. * Blocage du recrutement de personnel académique et administratif * augmentation du taux de la non-employabilité. * Dénigrassions de l'éducation supérieure en Tunisie. * Démagnétisation globale des humanités. |

Tableau SWOT du domaine de la Vie à l'institution

| Vie à l'institution | | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interne | Forces | Faiblesses |
| | <ul style="list-style-type: none"> * Egalité des chances. * Respect des principes et règles d'éthique et de déontologie. * Charte d'éthiques et de déontologie. * Dispositifs d'information pour les différents acteurs * Espace convivial assez agréable. * Accès satisfaisant à Internet pour les étudiants. * structures et associations pour les activités culturelles et sportives. * Activités syndicales pour les principaux acteurs | <ul style="list-style-type: none"> * Dispositif d'accueil et d'accompagnement des nouveaux étudiants mal structuré. * Dispositifs d'information pour ses enseignants insuffisants. * L'absence d'une gestion optimale des espaces * Engagement insuffisant au sein des activités sociétales. * Manque de partenariats avec l'environnement socio-économique. * Manque de manifestations culturelles, sportives et artistiques notables. * Insuffisance des moyens destinés aux activités culturelles et sportives. * Communication insuffisante au cadre officiel (existant) des activités extracurriculaires. * Manque de politique et d'infrastructures efficaces d'hygiène, la sécurité et un accès rapide aux services de santé. * Manque formation au secourisme. * Insatisfaction des étudiants aux besoins spécifiques de la qualité d'accompagnement offerts par l'institution. * Insuffisance d'efforts particuliers pour subvenir aux besoins spécifiques de ses enseignants. * Locaux de travail mal équipés et inconfortable. * Manque d'entretien des espaces communs. |
| Externe | Opportunités | Menaces |
| | <ul style="list-style-type: none"> * Richesses et des variétés de la ville de Sousse et la région du Sahel propices pour le montage de partenariats et de projets surtout en rapport avec les activités extracurriculaires de la faculté. * Existence d'une faculté de médecine et de deux hôpitaux universitaires assez proches pouvant servir à assurer une formation en secourisme. | <ul style="list-style-type: none"> * Environnement quartiers défavorisés pouvant générer un sentiment d'insécurité pour ses acteurs et visiteurs se rendant le soir à l'institution.. * Environnement quartiers défavorisés pouvant impacter l'attractivité et l'assiduité des apprenants. * L'absence de motivation des apprenants à cause du blocage du recrutement. * Réticence à s'orienter à la FLSHS suite à la déclinaison de l'importance des humanités sur le marché de travail * Diminution budgétaires de l'état peut entraver les actions d'entretien des espaces |

Tableau 6: [Tableau SWOT de synthèse](#)

| Forces | Faiblesses | Opportunités | Menaces |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> * Formation unique à l'échelle régionale : production de la pensée. * Taux d'encadrement élevé. * Transparence de gestion des départements. * Diversités ethniques et culturelles des doctorants et des mastériens Tunisiens et étrangers enrichissant le et un dynamisme culturel et intellectuel. * Nombre assez important de publications et d'évènements scientifiques. * Un bon fonds de recherche. * Une multidisciplinarité offrant une formation | <ul style="list-style-type: none"> * Comité Qualité mais peu visible * Inexistence de la mobilité intra et inter-institutionnelle. * Inadéquation des profils des diplômés avec les besoins du marché de travail à part l'enseignement. * Faible taux d'enseignement à distance * Cours doctoraux mal organisés. * Absence de dispositif de suivi de l'employabilité des diplômés. * Nos chercheurs sont très peu visibles sur le plan international. * Les espaces dédiés à la recherche mal équipés et entretenus. * Insuffisance du budget mis à la disposition des chercheurs et des doctorants. * Structures de recherche | <ul style="list-style-type: none"> * Saisir les opportunités offertes par les projets PAQ. * Conventions avec la Direction régionales de l'éducation nationale pour développer les compétences professionnelles et élaborer une politique de formation continue. * Exploitation de la tendance internationale vers l'économie des énergies pour profiter d'aide à installer des panneaux | <ul style="list-style-type: none"> * Gèle des recrutements pouvant accabler l'accomplissement des missions de l'institution. * Baisse du budget de l'Etat dédié à l'enseignement. * Baisse du niveau du prérequis des orientés influence le taux de réussite. * L'appauvrissement d'une grande partie de la société impacte négativement l'orientation vers les sciences humaines perçues comme domaine de formation économiquement peu rentable. * * Migration des enseignants. * Textes de loi accablant la rénovation du contenu des formations (loi de l'LMD, comité sectorielle etc.). * Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur diminue l'attraction de la recherche pour les jeunes Tunisiens. * La chute budgétaires de l'état peut entraver le fonctionnement normal des structures de |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>variée.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Innovation pédagogique. * Sentiment d'appartenance à l'institution. * Respect des principes et règles d'éthique et de déontologie et d'égalité des chances. * Activités culturelles et sportives. * Activités syndicales assurées. | <p>cloisonnées.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Absence de classement et de facteur d'impact de la revue <i>Mawared</i>. * Insuffisance des ressources financières * Locaux de travail mal équipés et inconfortable. * Faibles moyens de lutte contre les incendies et de gestion des cas fortuits de santé * Gaspillage d'électricité, d'eau courante et de papier * Association des Anciens inactive. * Dispositif d'accueil et d'accompagnement des nouveaux étudiants mal structuré. * Manque formation au secourisme * Insatisfaction des étudiants aux besoins spécifiques de la qualité d'accompagnement offerts par l'institution | <p>photovoltaïques & réservoirs des eaux pluviales.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Collaboration avec l'Institut des non-voyants de Sousse pour échanger les formations... * Mettre en place une formation inter-faculté. | <p>recherche.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mauvaise prise en charge des chercheurs nationaux et internationaux ne fait pas beaucoup de bien à l'image de la faculté et son staff. * Rigidité administrative en matière de législation et des procédures des dépenses publiques * La concurrence dans les secteurs public et privé * Dénigrassions de l'éducation supérieure en Tunisie en tant que secteur économiquement non-producteur et donc non générateur de richesse tangible * Démagnétisation globale des humanités en faveur des disciplines STEM * Démotivation de certains apprenants provoquant l'absentéisme * Manque d'ouverture de l'institution sur son environnement socio-économique, culturel et technologique peut impacter négativement son rayonnement. * Diminution budgétaires de l'état peut entraver les actions d'entretien des locaux, ce qui risque de la priver de l'un de ses points forts, à savoir la disponibilité d'infrastructure importante. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

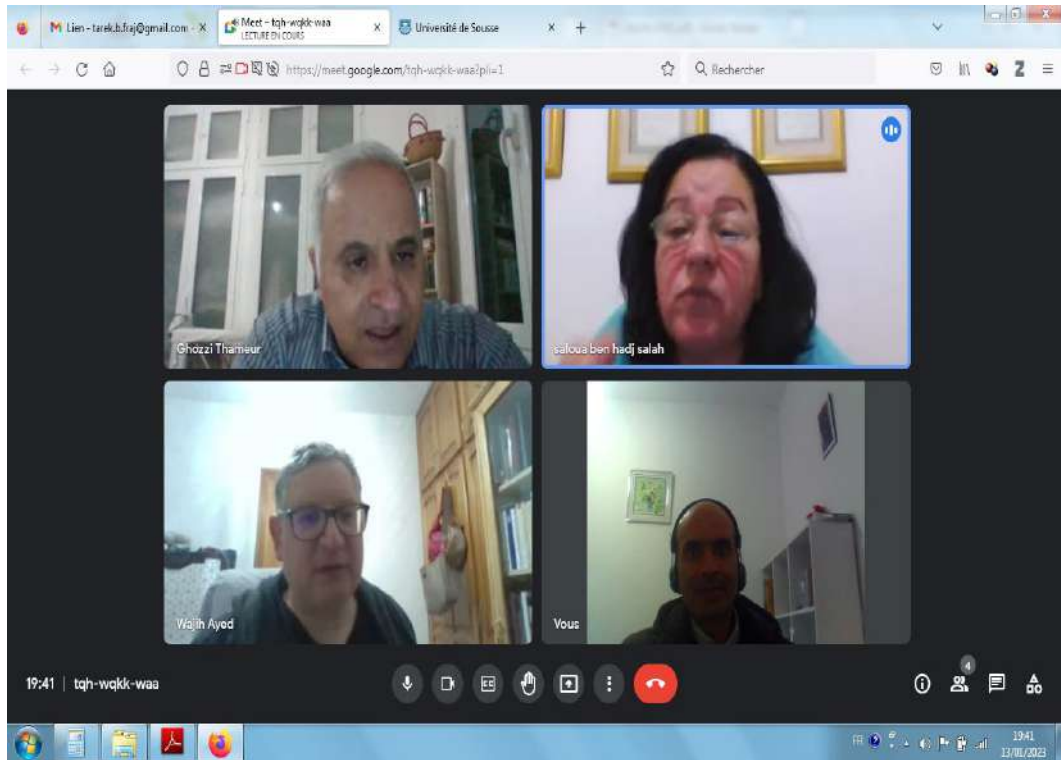
| | | | |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | * Quartiers défavorisés pouvant générer un sentiment d'insécurité pour ses acteurs et visiteurs se rendant le soir à l'institution. |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Annexe 6

Figures 25: Formation, 1ère session : 14, 15 et 16 décembre 2022



Figures 26: Réunion en ligne le 13 janvier 2023 18h00-20h30



Figures 27: Journée sur Mission-Vision-Valeurs le 14 janvier 2023





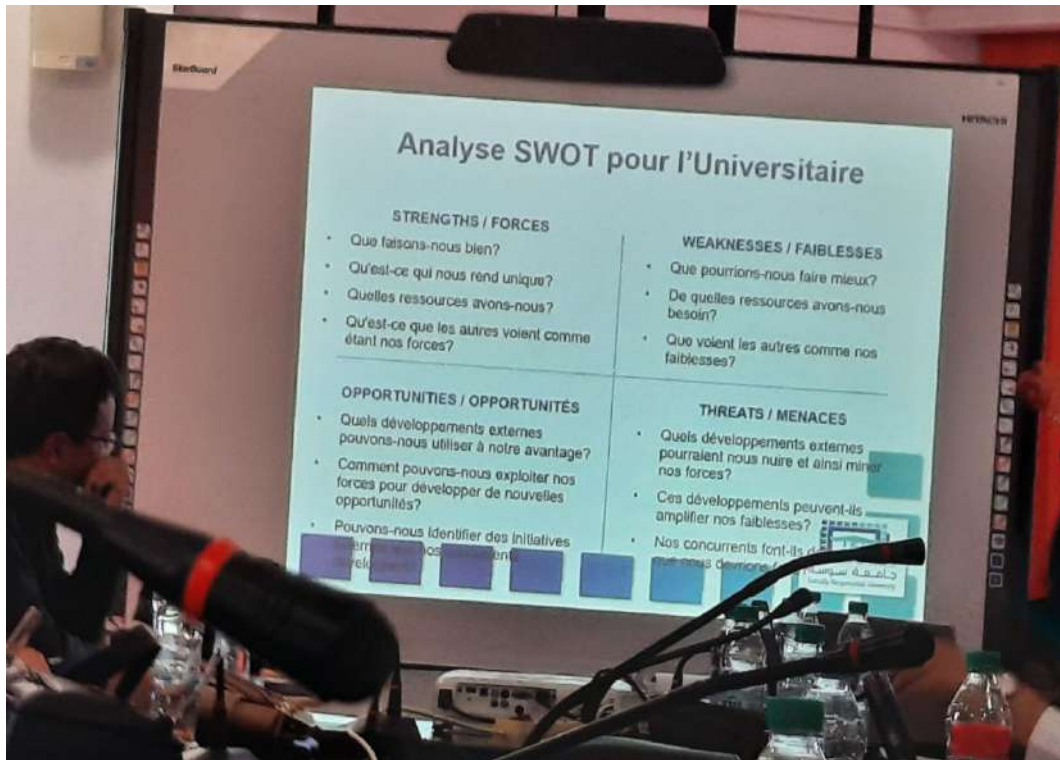


Figures 28: Journée de sensibilisation sur l'autoévaluation et le processus d'enquête le 27 janvier 2023





Figures 29: Le 15 février 2023 à l'Université



Figures 30: Formation : 2ème session : 1, 2 et 3 mars 2023



Figure 31: Réunion en ligne pour discuter la conception finale et le contenu détaillé du rapport d'autoévaluation le mercredi 29-03-2023

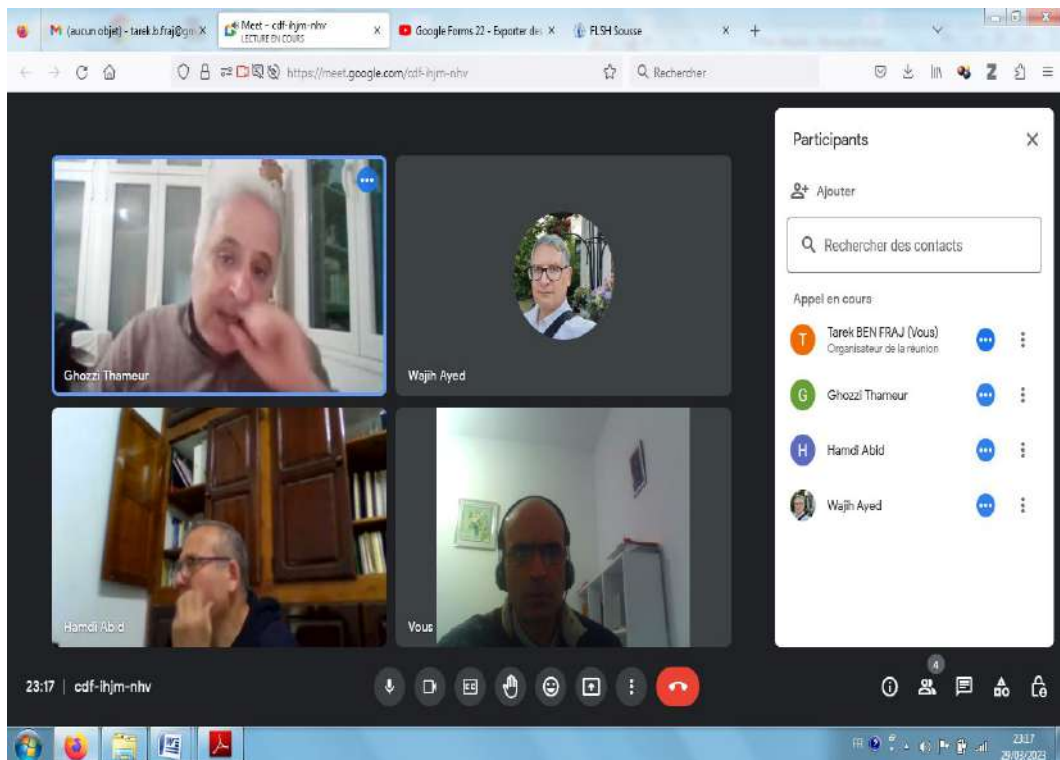






Figure 32: Avec l'appui de l'UNESCO le 13 novembre 2021



La faculté organise un Séminaire de formation au profit des étudiants en master et doctorants dans le domaine de la conception électronique des mémoires et des thèses.

Figure 33: La FLSHS organise la conférence nationale « Ressources éducatives libres au profit des chercheurs et enseignants universitaires » du 28 au 30 mars 2022



Figures 34: La FLSHS organise un séminaire de formation dans le domaine de « l'utilisation des technologies de communication à distance dans le travail administratif » le 31/03/2022 hôtel Sousse Palace



Figure 35: ADAB

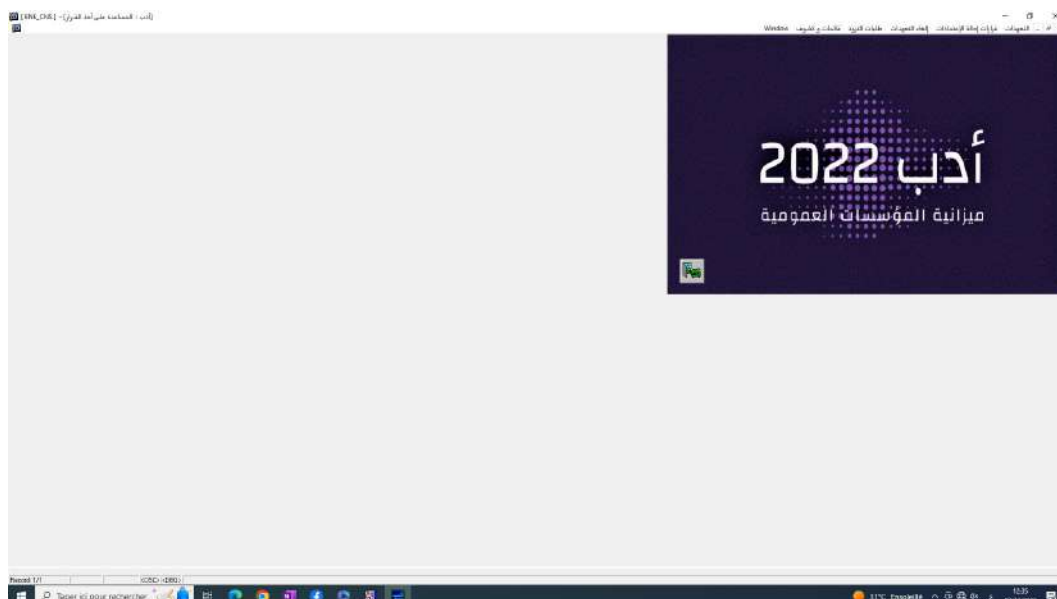


Figure 36: TUNEPS

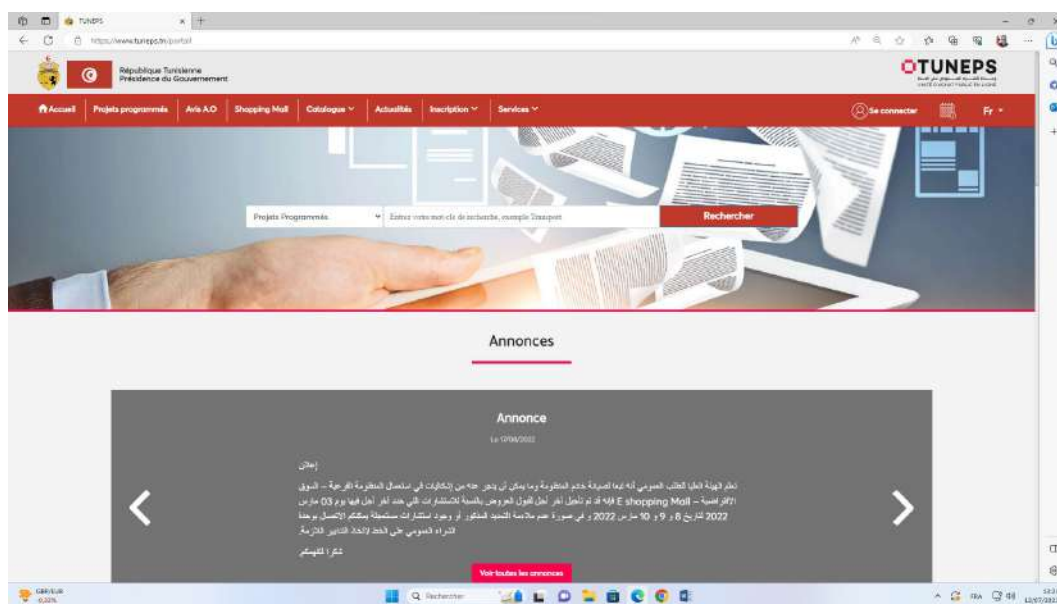


Figure 37: RACHED

