

République Tunisienne  
Ministère de l'Enseignement Supérieur  
Et de la Recherche Scientifique  
Université de Sousse

\*\*\*\*

# Faculté de Médecine Ibn El Jassar

Projet pilote d'auto-évaluation du Bureau Maghreb de l'AUF



## ***RAPPORT D'AUTOEVALUATION***



Jun 2017

## SOMMAIRE

|   |            |
|---|------------|
| i. Le Contexte Institutionnel .....   | 3          |
| I.1. Présentation Générale De La Faculté : .....                            | 3          |
| I.2. Que Cherche A Faire L'institution ? .....                              | 3          |
| I.3. Comment L'institution Cherche A Atteindre Ses Buts ? .....             | 3          |
| I.4. Comment L'institution S'est Engagé Dans La Bonne Voie.....             | 4          |
| ii. Méthodologie de L'auto-Evaluation .....                                 | 5          |
| iii. Description du Deroulement De L'enquete .....                          | 6          |
| iv. Resultats De L'autoevaluation.....                                      | 7          |
| IV.1. Domaine de la formation : .....                                       | 7          |
| IV.2. Domaine de La recherche .....   | 9          |
| IV.3. Domaine de la Gouvernance .....                                       | 11         |
| IV.4. Domaine Vie à l'Institution.....                                      | 12         |
| V. SWOT Analysis (forces-faiblesses-opportunités-menaces) (Tableau I) ..... | 144        |
| V.1. Opportunités : .....   | 14         |
| V.2. Menaces: .....   | 15         |
| <b>Annexes .....</b>  | <b>196</b> |

## I. Le contexte institutionnel

### I.1. Présentation générale de la Faculté :

La Faculté de médecine de Sousse (FMS) a été créée en 1974, [par la loi n°74-83 du 11 décembre](#), et elle fut baptisée « Ibn El JAZZAR » en 1984 et ce à l'occasion du millénaire de Ibn EL JAZZAR. La FMS est la première institution universitaire de la région. L'Université du centre n'a été instituée qu'en 1986, puis en université de Sousse en 2004.

Lors de son ouverture à la rentrée universitaire de l'année 1974-1975, la FMS comptait uniquement 3 enseignants tunisiens (trois MCA) et 111 étudiants inscrits en première année du PCEM. A la rentrée universitaire 2014-2015, la FMS compte 429 enseignants statutaires (99 Professeurs, 101 Maîtres de Conférences agrégés, 229 Assistants). Le nombre des enseignants suit une évolution rapide; il double presque tous les 10 ans à partir de 1984; la FMS comptait 228 enseignants (51 prof. 78 MCA & 99 assistants) en 2004-2005

Depuis sa création la FMS a inscrit 8000 nouveaux étudiants en médecine, formé près de 5000 stagiaires internes, 3450 parmi eux ont pu soutenir leur thèse de médecine. Elle compte actuellement sur ses bancs près de 2200 étudiants dont 1642 inscrits au 1er et au 2ème cycle des études médicales; de l'ordre de 550 étudiants sont inscrits dans les différents programmes de 3ème cycle (14 mastères & 11 CEC). Elle s'appuie sur 3 CHU (FarhatHached, Sahloul & Kairouan depuis quelques mois), des hôpitaux régionaux (Kasserine et Sidi Bouzid) et un réseau des Centres de santé de base et des cabinets de médecins de libre pratique couvrant l'ensemble de la région sanitaire de Sousse (une cinquantaine de structures) et une partie de la région de Kairouan (5 CSB). Son bassin de desserte est de l'ordre de 2 200 000 habitants répartis dans les 4 gouvernorats de la Tunisie centrale (Sousse, Kairouan, Sidi Bouzid & Kasserine).

### I.2. Que Cherche à Faire l'institution ?

#### Valeurs et Missions

Enracinée dans les communautés où elle s'engage et évolue, la Faculté de médecine de Sousse s'est donnée pour mission de former des médecins compétents, conscients de leurs responsabilités médicales et sociales, capable de générer les connaissances et de les partager tout en favorisant la pensée critique et créative, dans le but de résoudre les problèmes de santé les plus fréquents et d'améliorer ainsi l'état de santé et du bien-être des individus, de leurs familles et de l'ensemble de la population Tunisienne.

#### Nos valeurs sont :

- Promouvoir le professionnalisme, incluant la compassion et la responsabilité sociale
- Favoriser un climat de respect et de bien-être des patients, des étudiants et des personnels
- Veiller au rendu des soins dans un climat de dignité et d'intégrité
- Valoriser l'innovation et l'excellence
- Assurer l'accessibilité des soins de santé pour les populations vulnérables
- Encourager le développement professionnel par la formation continue

### I.3. Comment l'institution cherche à atteindre ses buts ?

Au cours de ces 42 ans, la Faculté a acquis beaucoup de maturité et a fait un développement considérable en matière d'innovation pédagogique, de rénovation de la qualité de l'enseignement et d'amélioration de la recherche scientifique. Les acquis sont nombreux, on peut souligner à titre d'illustration les éléments suivants :

1. La recherche sur le système de santé et l'investigation des besoins de santé de la population ont constitué une préoccupation constante des enseignants de la faculté; les structures de recherche (4 laboratoires de recherche et une cinquantaine d'Unités de recherche) en la matière en sont les témoins. Nombreuses structures sont identifiées incluant des laboratoires de recherches, des unités de recherche, des services communs et des projets de coopération internationale. Toutes les structures de recherche qui font la fierté de l'institution, se sont distinguées par leur production scientifique de haut étendard et leur rayonnement international.

2. La faculté a développé des formations spécifiques de troisième cycle (25 programmes : 14 Mastères & 11 CEC) ciblant surtout les acteurs du système de santé, particulièrement ceux œuvrant en première ligne.

3. Par ailleurs, la faculté a été évaluée à deux reprises par la CIDMEF (2005 & 2009). Elle a également mené un exercice de réflexion stratégique sur sa propre mission qui a abouti à l'élaboration d'un projet d'établissement. C'est dans ce cadre qu'un Centre de développement pédagogique ayant comme mandat d'améliorer la qualité de l'enseignement, a vu le jour (projet financé par la Banque Mondiale) et depuis quatre ans un CEC de pédagogie médicale a été mis en place.

4. Un Centre de simulation médicale (CESIME) destiné à l'enseignement vient d'être mis en place pour améliorer la formation pratique.

5. A l'échelle nationale, des réflexions en collaboration avec le ministère de la santé, les 4 facultés de médecine de la TUNISIE ont été engagées et ont permis d'une part une réorganisation des cycles des études médicales en trois cycles : PCEM (deux ans), DCEM (quatre ans) et TCEM (deux à cinq ans) et d'autre part d'instaurer la médecine de Famille.

Le texte régissant cette réforme a été publié en 2011 (Décret N°2011-4132 du 17 novembre 2011 fixant le cadre général du régime des études médicales habilitant à l'exercice de médecine de famille et à la spécialisation en médecine) et son application a démarré en septembre 2012. Ainsi la première promotion formée dans ce cadre a entamé son internat en janvier 2016.

6. La communication entre tous les acteurs de la faculté (enseignants, étudiants et personnel administratif et de soutien) et ses partenaires (professionnels de la santé, autorités sanitaires et acteurs de la société civile ...), est un élément central dans le processus de développement de la faculté. C'est dans ce cadre que la FMS appose une nouvelle pierre à l'édifice de la communication en créant le Bulletin «FAME'S VIEW», qui aura pour objet le partage et l'échange des informations, des ressources sur les pratiques, les réflexions, les expériences collectives développées ainsi que les témoignages des acteurs et des partenaires de notre faculté.

7. Fidèle à l'œuvre entamée en 1974 avec une orientation vers la communauté, et voulant répondre à la fois aux exigences de qualité et répondant aux besoins de la société, la Faculté de Médecine "Ibn EL Jazzar" de Sousse s'est engagé dans le consensus mondial sur la responsabilité sociale des facultés de médecine et fait partie du Groupe Francophone qui regroupe une trentaine de facultés dans ce domaine.

Enfin, la faculté à déjà 42 ans et son parcours est satisfaisant. Nous sommes tous conscient des progrès de notre enseignement, des acquisitions scientifiques de nos structures de recherche et surtout de l'impact de notre faculté sur l'amélioration de l'état de santé de la population de toute une grande région.

#### **I.4. Comment L'institution S'est Engagé Sur La Bonne Voie**

De toute évidence, l'assurance et l'amélioration de la qualité de la formation constituent une priorité stratégique de toute institution. Dès lors la FMS s'est engagée dans la révision de son curriculum pour améliorer la qualité de l'enseignement afin qu'il réponde aux normes et standards internationaux [1,2].

Dans le cadre de la réforme engagée par la Faculté de Médecine de Sousse, une démarche d'auto-évaluation a été proposée, succédant à plusieurs évaluations internes et externes antérieures ayant eu lieu durant les dernières décennies. En effet, suite à une initiative d'évaluation, en 2005 notre Faculté avait eu une évaluation supportée par la Conférence des Doyens des Facultés de Médecine

d'Expression Françaises (CIDMEF). Cette évaluation était suivie par auto-évaluation interne en 2008 et une seconde évaluation externe en 2010 [12]. Une évaluation interne de la Faculté de médecine de Sousse selon le référentiel WFME et une évaluation selon le référentiel «Assurance Qualité Interne dans des Universités de la Méditerranée (Aqi-Umed) ont été réalisées conjointement en 2016.

En outre, dans le cadre du projet de changement de statut de l'institution en établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) Conformément aux dispositions du décret N°2008-3581 du 21 novembre 2008, une autoévaluation suivie d'une évaluation externe par l'Instance Nationale de l'Evaluation, de l'Assurance qualité et de l'Accréditation (IEAQA) avaient eu lieu en septembre 2016.

En plus de l'ensemble des évaluations, qu'elles soient internes ou externes, pour mieux mesurer ses performances, la FMS a adhéré, durant l'année universitaire 2015-2016, au projet d'auto-évaluation coordonné par le bureau Maghreb de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Le but de ce projet est d'accompagner chaque année quelques universités Maghrébines à conduire une opération d'auto-évaluation.

## II. Méthodologie de L'auto-évaluation

Dans la perspective de l'auto-évaluation de la Faculté ciblant tous les acteurs impliqués à la l'institution (enseignants, étudiants, administratifs et doctorants), un comité interne d'auto-évaluation a été constitué. Cette équipe est composée de 16 membres

Rattachés tous à la FMS (annexe 1) et ont donc une connaissance préalable de l'organisation de l'institution objet de l'évaluation.

Certains de ces membres maîtrisaient les techniques et la méthodologie de l'enquête ainsi que les logiciels d'analyse et de traitement des données. D'autres membres, faisant partie du personnel en charge de la gestion administrative, avaient bénéficié, dans le cadre de leur formation continue, de formations sur la qualité de la gouvernance.

Les membres de ce groupe ont dû profiter de l'expérience de l'institution dans le domaine de l'évaluation des programmes et d'expertise de la qualité des programmes : dont la principale est celle réalisée par la CIDMEF en 2005 et également le changement du statut en EPST. Cette équipe avait auparavant adopté le référentiel du projet Tempus Aqi-Umed proposé par le Guide d'autoévaluation AUF Bureau Maghreb et a réalisé les tâches suivantes :

- a. Elle a fixé un calendrier précisant les différentes étapes du processus d'autoévaluation et d'élaboration du rapport d'autoévaluation,
- b. L'élaboration d'un questionnaire a été sur la base du référentiel du projet qui, en concertation avec l'équipe d'évaluation, les quatre domaines suivants étaient optés : formation, recherche, gouvernance, vie à l'institution
- c. Le questionnaire était relu et validé par l'équipe et 67 indicateurs étaient dès lors retenus et pré-testés auprès d'une dizaine d'étudiants et d'enseignant.
- d. Le questionnaire a été auto-administré, de façon anonyme, auprès de la population à l'étude. Tous les participants ont été interpellés sur leurs lieux d'exercice et d'apprentissages. Plusieurs relances incitatives, par mail téléphone et par contact direct, ont été menées auprès des retardataires.

Le projet d'autoévaluation s'est déroulé en trois phases.

### A. PHASE 1: conceptualisation et organisation

- Installation du comité de planification:
  - Information espace de travail et ressources matériels
  - Ressources humaines et répartition des tâches
- Documentalistes

- Guide d'évaluation, enquête et analyse
- Rédaction du rapport préliminaire
- préparation planification, identification et choix des outils méthodologiques

#### **B. PHASE 2: mise en œuvre**

- collecte des données, traitement et analyse, SWOT (FFOM)
- Validation des questionnaires de l'enquête
- Collecte des données (Le questionnaire a été auto-administré, de façon anonyme, auprès de la population à l'étude. Tous les participants ont été interpellés sur leurs lieux d'exercice et d'apprentissages. Plusieurs relances incitatives, par mail téléphone et par contact direct, ont été menées auprès des retardataires.
- Control de la qualité et validation des fiches: ont été exclus les fiches contenant les mêmes réponses à toutes les questions et celles avec moins de 50 % des réponses.

#### **C. PHASE 3: Restitution et présentation des résultats et des recommandations: rédaction du rapport**

- Rédaction du rapport préliminaire
- 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 expliquer le cadre général de la demande (réunion du décembre 2016),
  - au sein de l'Institution pour exprimer l'opportunité pour la FMS et les horizons qui peuvent être offertes (Réunion du décembre avec la direction de la FMT et les responsables administratifs pour expliquer le cadre général avec lecture des textes réglementaires et la répartition des tâches pour la première phase de recueil des données),
  - Egalement trois réunions étaient tenues pour la confection et la validation de quatre questionnaires destinés aux enseignants, étudiants, doctorants (résidents ou en thèse) ainsi qu'au personnel administratif.
  - Le chronogramme et le plan d'action sont également présentés
  - Le recueil des données étant fait, à temps, leur gestion et analyse étaient réalisées à l'aide du logiciel SPSS version 20. Ensuite discutées et interprétées, par les membres de l'équipe.
- Les tâches de rédaction du rapport d'autoévaluation étaient réparties entre les membres de l'équipe.

### **III. DESCRIPTION DU DEROULEMENT DE L'ENQUETE**

Il s'agit d'une étude qualitative transversale, par questionnaire auto administré, menée à la Faculté de médecine Ibn El Jazzar de Sousse, en se basant sur le référentiel du projet Tempus Aqi-Umed proposé par le Guide d'autoévaluation AUF Bureau Maghreb.

Notre étude s'étendait sur 8 mois : Février-Septembre 2017.

Nous avons inclus dans notre étude les étudiants inscrits aux 1er et 2ème cycles des études médicales et présents sur le site de la FMS (1<sup>ère</sup> à 5<sup>ème</sup> année; les internes ont été exclus) soit 1244 étudiants.

Nous avons inclus dans notre étude les enseignants (n=451) tous grades confondus; les doctorants inscrits aux mastères (n=394) et au CEC (n=262) et les personnels administratifs (n=65); les ouvriers ont été exclus (n=40).

Pour conduire le projet d'autoévaluation, l'AUF s'est basée sur le référentiel du projet Tempus AqiUmed (2010-2013), sur le renforcement de l'assurance qualité interne des universités de la Méditerranée.

Quatre domaines ont été évalués à savoir : la formation, la recherche, la gouvernance et la vie à l'université. Chaque domaine est composé de références, lesquels sont décomposés en critères eux-mêmes décomposés en indicateurs.

Au total, 4 domaines, 16 références, 46 Critères composaient notre instrument de mesure(**Figure1**). Toutefois, certains critères ont été ajustés au niveau du détail de leur formulation afin de les adapter au contexte particulier de notre institution.

Notre enquête était exhaustive ciblant les participants volontaires parmi les étudiants, les doctorants, les enseignants et les personnels administratifs, tout en respectant le principe de l'anonymat de réponse.

Chaque questionnaire était relu et validé par l'équipe et pré-testé auprès d'une dizaine de participants. Une échelle de Likert soumet directement aux sujets des propositions à juger selon une échelle prédéterminée.

## IV. RESULTATS DE L'AUTOEVALUATION

Le domaine **Recherche** avait un score=2,09 et le domaine **Formation** un score=2,08 ; suivies par le domaine **la vie à l'institution** un score=2,02. L'unique Domaine qui avait un score inférieure à 2 était le domaine de la **Gouvernance** (score=1,82) (**Figure 2**).

### IV.1. Domaine de la formation :

Les répondants perçoivent que les références du Domaine Formation sont partiellement atteintes au sein de notre Faculté (**Figure 3**).

Toutes les références du domaine Formation ont eu un score plus faible chez les étudiants (**Figure 4**). Les scores de toutes les références du domaine formation étaient plus faibles chez les étudiants. Parmi les 5 références du domaine formation, la référence "mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelle" a eu le score le plus faible pour la population totale (1,84) et particulièrement faible pour les étudiants (1,34).

Nos résultats concernant la formation sont cohérents avec les résultats qui ont été soulevé dans les rapports d'auto-évaluation de la FMS en 2016: le champ concernant l'accompagnement de l'étudiant dans sa formation a retrouvé que la référence "l'institution offre une mobilité interne et externe" avait le score le plus faible (score =1).

#### A. LES POINTS FORTS

- ✓ La FMS développe des processus d'amélioration de la pédagogie. En effet, l'offre de formation intègre une ingénierie pédagogique pilotée par le centre de développement pédagogique (CDP) et répondant au programme PAQ. Le CDP effectue des mises à niveau périodiques et régulières des compétences pédagogiques des enseignants.
- ✓ Mise en place de la commission de l'école doctorale en 2016-2017.
- ✓ L'institution et ses composantes procèdent à une évaluation interne et régulière de leur offre de formation, en 2005 et 2009 dont le rapport final est pris en considération.
- ✓ L'institution cherche à déterminer le taux de satisfaction de ses étudiants concernant l'enseignement dispensé. En effet, suite à la réforme, certains thèmes sont évalués à leurs fin par les étudiants, à travers des questionnaires anonymes auto administrés. L'analyse des résultats permet de réadapter le thème évalué.
- ✓ La formation continue est partie intégrante de l'offre de formation. La FMS dispose d'un service d'organisation de la formation continue : c'est le service des mastères et CEC. Ce service facilite l'accueil des adultes en reprise d'études et en mettant à leur disposition un catalogue de formation continue diversifié, Ce catalogue est disponible en ligne sur le site web de la Faculté.
- ✓ L'offre de formation repose sur un potentiel scientifique confirmé formé d'environ 50% de corps A et 50 % de corps B.
- ✓ L'institution propose des modes de formations variés (à distance, en alternance...), c'est le cas des mastères de radiodiagnostic et d'informatique médicale et récemment la mise en place d'une plate-forme destinée à un enseignement à distance.
- ✓ Les épreuves d'évaluation sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage.

- ✓ Les enseignements sont soumis à des révisions et à des évaluations régulières, à la fin de chaque année universitaire, par le biais du conseil scientifique et des différents départements.
- ✓ L'institution développe des partenariats avec le milieu socioprofessionnel, en effet plusieurs conventions ont été établies, notamment avec les hôpitaux universitaires, les centres de santé de base et plusieurs usines de la région tels que : AMS, STIP, SITEX...

#### **B. LES POINTS A AMELIORER :**

- L'institution manque un dispositif de suivi de l'employabilité des diplômés et Absence de service dédié pour l'aide à l'insertion professionnelle.
- L'offre de formation ne trouve pas de reconnaissance internationale puisque les diplômes ne sont pas reconnus à l'étranger particulièrement en Europe.
- Absence de système de formation modulaire ce qui handicape les possibilités de mobilité nationale ou internationale de ses étudiants.
- Un grand effort a été fait pour estimer le taux d'insertion professionnel des finissants de la FMS (ces données ont été déduites des données de l'observatoire du conseil de l'ordre des médecins, du bureau d'emploi des Sousse et des résultats de concours de résidanat et de spécialité en médecine, (ce taux d'insertion professionnel était de 60 à 68 % entre 2013 et 2015); mais sa comparaison par rapport au taux national n'a pas été réalisée vu l'absence d'un standard national; il n'y a pas de registre national de recensement qui va nous permettre de faire cette comparaison.
- La Faculté de Médecine de Sousse a priorisé le développement des compétences des enseignants à travers un programme de formation pédagogique très soutenu (20 à 30 séminaires/an en moyenne); l'évaluation immédiate des séminaires est de rigueur, on a ajouté depuis une année (2015-2016) à chaque séminaire tenu une rencontre après 3 à 4 semaines pour présenter "le produit" résultant de l'application des connaissances sur le terrain. La plupart de ses rencontres ont eu lieu mais ils n'ont pas intégré l'analyse systématique des actions entreprises sur le terrain.

#### **C. RECOMMANDATIONS :**

La FMS a choisi la formation comme axe prioritaire dans son plan d'orientation stratégique Horizon 2020 ; l'objectif principal est de mettre le diplôme de médecine en conformité avec les standards internationaux. Les enseignements doivent être intégrés à la pratique future et utiliser comme stratégie une participation ACTIVE des étudiants. C'est ainsi que la FMS a opté pour :

##### **Révision et amélioration continue les programmes de formation existants :**

- Création pour les 1er et 2e cycles d'une structure (Direction) unifiée du programme des études de 1er et 2e cycle (formation générale), un comité multidisciplinaire du programme qui soit supra-départemental, donc indépendant des disciplines et relevant du Conseil de la Faculté. Il sera de même pour la formation spécifique (une structure dédiée à la médecine familiale et une structure dédiée à la formation spécialisée).
- **Valoriser l'encadrement dans les stages** en instaurant un équivalent en heures d'enseignement / d'encadrement, développer l'idée de l'enseignant « référent ».
- **Revoir les modalités de l'examen de clinique** pour qu'il soit un examen validant les acquis de compétences de fin de 2e cycle, reflétant ainsi réellement l'atteinte des compétences de fin de cursus de formation générale.
- **Revoir les modalités d'évaluation** : car ce sont elles qui guideront les apprentissages des différentes catégories des apprenants.
- **Déterminer le taux de satisfaction des étudiants et des toutes les parties prenantes** (enseignants, acteurs socioprofessionnels.....) concernant l'enseignement dispensé, et généraliser l'évaluation à tous les thèmes et tous les niveaux. Cette évaluation est une pierre angulaire dans la démarche qualité.

##### **La formation des professionnels en exercice en meilleure adéquation avec les besoins de santé de la population**

- **Améliorer la qualité de la formation post graduée et la formation médicale continue** par le biais d'une implication forte de la faculté dans le cadre de ces programmes en mettant en place une structure (direction) qui s'occupera de ce volet et en mettant des moyens spécifiques pour cette



activité.

- Mise en place d'une structure universitaire "**Observatoire**" dédiée à **l'insertion professionnelle** et proposition d'un registre national relatif au suivi de l'insertion professionnelle des finissants de la Faculté de Médecine et renforcer des capacités du service de scolarité en ressources compétentes pouvant assurer l'orientation et l'aide à l'insertion professionnelle.
- **Effectuer un virage technologique (TIC, simulation, enseignement à distance ...)** : **L'e-université** : Généraliser les TIC au sein de l'institution et mettre en place un système de gestion de l'infrastructure informatique adapté (logiciels, ressources humaines qualifiées).
- **Renforcer la capacité du CDP** : la mise en place d'un processus de suivi de la formation de manière systématique permettant d'analyser l'impact, autrement dit, voir jusqu'à quel point ou nous avons pu "*transformer notre milieu de pratique par la formation*" ? qui constitue déjà notre "slogan" lorsqu'on a lancé le Centre pédagogique (CDP)
- **Concrétiser la collaboration et les échanges entre la FMS et les Facultés étrangères** (mobilité des étudiants, reconnaissance mutuelle des diplômes...)
- ✓ **Mettre en place structure d'évaluation et d'amélioration continue de la qualité** des programmes de formation dans la perspective de l'accréditation.

## IV.2. Domaine de La recherche

Les répondants perçoivent que les références du Domaine Recherche sont partiellement atteintes au sein de notre faculté (**Figure 5**).

### RESULTAT SPECIFIQUE DU DOMAINE RECHERCHE SELON LA POPULATION D'ETUDE

Les scores des références du domaine Recherche étaient très proches pour les enseignants et les doctorants (**Figure 6**).

Dans le domaine de la recherche, le score de la référence 2 « l'institution valorise sa recherche scientifique » était le plus faible (1,98).

Les critères qui avaient obtenus les scores bas:

« L'institution met en place une stratégie de partenariats privilégiés en matière de recherche aux niveaux régional, national et international » (score 1,87)

« L'institution mène une politique de valorisation et de transfert des résultats de la recherche. » (Score 1,86), Sans noter de discordance entre doctorants et enseignants.

Ces perceptions des participants sont très proches des constatations soulevées lors de l'audit interne de 2016. En effet, nos auditeurs ont retrouvé que la référence "l'institution dispose d'une structure de pilotage et de suivi de recherche » avait le score le plus faible (score=1).

#### **A. LES POINTS FORTS :**

- ✓ La recherche a connu une évolution considérable au début des années 2000, l'équipe enseignante a bénéficié de l'octroi de plusieurs unités ainsi que des laboratoires destinés à la recherche et ce dans le cadre des initiatives des ministères de tutelles pour le développement de la recherche médicale. Depuis, la FMS participe à la recherche dans plusieurs domaines avec des travaux publiés dans des revues de renommée internationale.
- ✓ Promotion de la recherche au sein de la FMS par l'implication directe des structures de la faculté à travers la mise en place d'un mécanisme de coordination et de soutiens aux jeunes chercheurs pour l'amélioration de la productivité et du rayonnement de la recherche biomédicale au sein de la faculté : Une structure de recherche avec un pouvoir exécutif direct, délégué par le doyen, a été mise en place afin de soutenir l'élaboration des projets de recherche, la recherche de financement, l'assistance à la publication et le développement de la logistique de recherche au sein de la faculté et des CHU de Sousse et de Kairouan.
- ✓ L'institution dispose d'une politique de communication et de diffusion de sa production scientifique à travers sa revue périodique (FAME'S View) et son site web. (documentation disponible ayant trait aux domaines de la recherche et de la formation ; les articles publiés par les enseignants de la FMS)
- ✓ L'institution veille à la diffusion de la culture scientifique, en effet la FMS Organise des

colloques scientifiques, avec une progression entre 2013 et 2015 de 7 à 10, et rattachement aux priorités nationales dans le domaine de recherche et de formation.

✓ L'institution veille à la Formation des enseignants et les étudiants autour de la méthodologie de recherche, la rédaction de projets et la rédaction scientifique (formation initiale et post graduée)

#### **B. LES POINTS A AMELIORER :**

– Le développement alliant rigueur scientifique et adaptation aux besoins de santé de la population constitue un axe stratégique pour notre développement et l'institution a beaucoup investi en mettant en place une direction de la recherche pour piloter cet axe; la collecte d'informations sur ce thème commence à s'implanter, cependant l'analyse de ces données est encore limitée contenant certaines insuffisances (le suivi, la collecte des évaluations des différents colloques, l'analyse des contenus scientifiques ...). Le suivi, la collecte des comptes rendus (évaluations), ainsi que l'analyse systématique du contenu scientifique des différents colloques scientifiques réalisés sous l'égide de la Faculté de Médecine, représentent autant d'insuffisances qui entravent à l'amélioration de cet axe.

– La mutualisation des activités de recherche, ainsi que l'utilisation des biens acquis dans le cadre du budget alloué à la recherche, aussi bien au sein de l'institution (intra-facultaire), au niveau régional ou national n'est pas codifiée. Elle reste tributaire des responsables des structures de recherche (chefs des labos et des unités de recherche)

– Bien que la Faculté se soit efforcée de mettre en place une co-tutelle avec une université étrangère, la concrétisation fait parfois défaut malgré que l'orientation stratégique de la Faculté [1,2] mette de l'avant l'importance du "résautage" de la Faculté avec des partenaires tant nationaux qu'internationaux.

– Il n'y a pas de stratégie de partenariats privilégiés en matière de recherche aux niveaux régional et national et Il n'y a pas de création ou d'incubation d'entreprises en lien avec la recherche.

– Il n'y a pas de brevétisation en matière de recherche

#### **C. RECOMMANDATIONS :**

➤ Les structures chargées de la recherche scientifique "La direction de la recherche" doit développer **une stratégie** spécifique destinée à ***l'analyse du rendement scientifique*** de toutes les manifestations scientifiques parrainées par la FMS :

- concevoir la stratégie et la faire connaître

- appeler les responsables des manifestations scientifiques à appliquer les mécanismes élaborés dans la stratégie

- réaliser des contrôles périodiques pour s'assurer de la bonne application des recommandations et prendre les mesures nécessaires en cas de défaillances

➤ La valorisation des activités de recherche peut être améliorée par des possibilités de mise en disposition des chercheurs, et ***des autonomies budgétaires***. Permettant ainsi d'encourager les chercheurs et d'optimiser leur rendement.

➤ Créer **un observatoire de la recherche**: c'est un lieu spécifique dédié à la recherche au sein de la faculté, sous la forme d'un bâtiment en architecture « ***Open Space*** ». Les structures nécessaires à la recherche seront offertes à tous les enseignants chercheurs au sein de ce bâtiment : bureaux, matériel informatique et bureautique, salles de réunions, animalerie équipée, éventuels labos communs. La répartition des ressources ne se fera pas par discipline mais en fonction des projets en encourageant le partage maximal entre les différentes équipes. Le but est surtout de créer un lieu de rencontre spécifique entre les différentes équipes (cliniciens et fundamentalistes) et de créer des synergies.

➤ **Augmenter la visibilité de la Faculté** : coalitions, réseaux et partenariats : renforcer les liens de coopération étroits avec d'autres universités internationales. La gestion de cette coopération est à déléguer à une direction dédiée à ce champ.

### IV.3. Domaine de la Gouvernance

Les répondants perçoivent que deux références du Domaine Gouvernance sont partiellement atteintes alors que trois sont non atteintes au sein de notre faculté (**Figure 7**).

Toutes les références du domaine Gouvernance ont eu un score plus faible chez les administrateurs (**Figure 8**).

*La référence 4 est évaluée uniquement chez les administrateurs.*

Le domaine de la gouvernance a été évalué auprès des enseignants (4 références-17 critères) et des personnels administratifs (5 références- 19 critères). Les références 3 "L'institution a mis en place une organisation pour assurer le pilotage de ses composantes et de ses services" et 4 "L'institution s'est dotée de fonctions support au service de ses missions et met en œuvre les outils pour leur gestion" avaient les scores les plus faibles respectivement de 1,74 et 1,43 mais tous les scores étaient nettement plus faibles chez les administrateurs.

Les critères ayant les plus faibles scores étaient:

Référence 4\_critère 2: "Les ressources financières sont gérées en conformité avec les missions et les valeurs de l'institution" avait un score de 1,36.

Référence 4\_Critère 3: "Les services communs contribuent à la mise en œuvre du projet de l'institution" avait un score de 1,34.

Référence 3\_Critère 5: "Les environnements : local, national et international sont pris en compte dans la stratégie de l'institution". Ce critère avait un score de 1,56.

Nos résultats sont en cohérence avec le constat de nos auditeurs qui ont soulevé en 2016 que la référence "La politique et la stratégie de l'institution tiennent compte de ses environnements local, national et international" et la référence "L'institution fait usage de ses marges d'autonomie" avaient le plus faible score (score = 1).

Cette cohérence entre les deux travaux reflète la crédibilité des auditeurs et la fiabilité de l'information collectée au cours de notre enquête.

#### **A. LES POINTS FORTS :**

✓ L'institution a une politique qualité bien définie et partagée "le projet d'établissement et le POS" sont diffusés et affichés : la FMS développe ses démarches qualité en conformité avec ses missions et ses valeurs, ce qui est applicable pour ses différentes activités.

✓ Suite aux efforts collaboratifs qui ont été instaurés au niveau de la FMS, l'événement marquant de l'année 2016 était le changement de son statut d'Établissement Public à caractère Administratif (EPA) à un Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique (EPST). Décision prise lors de la réunion du conseil des Facultés le 28 avril 2016 et a été concrétisée à partir du 1/1/2017. Ce statut (EPST) permettra à la Faculté de se doter d'une autonomie académique, financière, organisationnelle et de gestion. Cette autonomie est un facteur clé pour la Faculté pour atteindre sa mission ses objectifs et de se conformer aux standards internationaux de qualité.

✓ La structure de l'institution est adaptée à la réalisation de ses missions et de ses objectifs ; elle permet un pilotage efficace. L'institution dispose de différentes instances de pilotage et de gestion. Les Instances pédagogiques: conseil scientifique, départements, direction CDP, direction CESIM. Les instances administratives sont : le décanat, le secrétaire général qui gère les services de scolarité, de finances, et les services communs.

✓ L'existence de commissions ad-hoc au sein de l'institution chargée de la qualité et du recrutement interne (promotion professionnelle).

✓ La Faculté assure la transparence de ses travaux de gouvernance et de ses décisions. En effet, les décisions prises par la Faculté sont partagées au niveau du PV du conseil scientifique, qui est envoyé à l'ensemble du personnel, et au niveau de son site web.

✓ Des structures d'élaboration des programmes sont fonctionnelles et orientées vers des objectifs de résultats (GPO) et ceci lors de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières, de même que pour les structures administratives (Commission interne des achats, entretien, approvisionnement, maintenance du matériel...).

✓ Les arbitrages budgétaires font l'objet d'une procédure concertée puisqu'on assiste à une

discussion des budgets (PV des réunions et PV du conseil de l'université).

- ✓ L'institution dispose de services numériques au service de ses étudiants et de son personnel.
- ✓ L'institution assure l'organisation, la gestion et la promotion de la communication avec les parties prenantes internes et externes.
- ✓ L'institution est dotée d'un projet de développement partagé, à travers son projet d'établissement 2009 – 2013.
- ✓ L'institution veille à la disponibilité des moyens matériels nécessaires et appropriés au bon déroulements de ses activités et gère ses ressources humaines, son patrimoine et ses ressources financières en conformité avec ses missions et ses valeurs.

#### **B. LES POINTS A AMELIORER :**

- ✓ La FMS a été créé en 1974, c'est la plus "vieille" des institutions universitaires de la région; elle est affectée par un départ massif à la retraite de son personnel. La Faculté souffre d'une insuffisance **en personnel qualifié** (informaticien, ingénieur en génie civil...). En effet, les développements technologiques et informatiques auraient nécessité le recrutement en nombre suffisant d'un personnel qualifié et maîtrisant l'outil informatique aussi bien pour la gestion administrative et financière que pédagogique et scientifique. **Le personnel administratif** est très en deçà du besoin réel de la FMS qui a vu le nombre de ses étudiants augmenter d'une façon remarquable, et son enseignement multiplié et diversifié (Mastères...).
- ✓ Discordance entre l'organigramme statutaire (plutôt administratif) et l'organigramme fonctionnel (plutôt pédagogique).
- ✓ La maîtrise documentaire ne figure pas dans les mécanismes de gestion conventionnelle (administrative): Absence d'indication permettant d'identifier les dates d'édition, la version, le code, le numéro de la page permettant d'assurer la maîtrise des documents (organigramme, rapports, tableaux ... etc.)
- ✓ L'institution n'est pas dotée d'une structure chargée de la gestion de l'information et de la prospective une tel structure n'est pas prévue dans l'organigramme standard des universités.
- ✓ Les fiches de poste ne sont pas fournies.
- ✓ Le système de gouvernance ne tient pas tellement compte des opinions et des avis de ses étudiants et de ses personnels puisque l'institution ne dispose pas d'un système spécifique de réclamation et de propositions

#### **C. RECOMMANDATIONS :**

- ✓ Révision de l'organigramme de l'institution afin d'adapter les profils des personnes qui occupent les instances de pilotage à leur qualifications.
- ✓ Mettre en place un système de maîtrise documentaire informatisé assurant une meilleure traçabilité des documents au sein de l'administration (date d'édition, le code, le numéro des pages...)
- ✓ relancer la demande de personnel auprès du Mr le Président de l'Université.
- ✓ pourvoir les postes fonctionnels
- ✓ revoir les fiches de poste afin de les adapter aux différents grades administratifs

**L'implication des différents acteurs** permet la mise en pratique du principe du **management participatif axé spécialement sur la responsabilisation à tous les niveaux** et la diffusion de l'information entre les unités fonctionnelles (intra organisation) et les partenaires de la FMS.

## **IV.4. Domaine Vie à l'Institution**

Les répondants perçoivent que deux références du Domaine Vie à l'Institution sont partiellement atteintes alors que la troisième est non atteinte au sein de notre faculté (**Figure 9**).

Toutes les références du domaine vie à l'institution ont eu un score plus faible chez les étudiants (**Figure 10**).

Le domaine de la vie à l'institution comporte 3 références concernant les dispositifs d'accueil et de prise en charge de ses acteurs, les activités sportives et culturelle et les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé.

Selon les perceptions des participants la référence 3 avait le score le plus bas (score= 1,7) étant

donné que ses deux critères étaient moins appréciés :

- Critère 1 : « L'institution offre un cadre convivial aux différents acteurs et garantit les conditions d'hygiène et de sécurité de ses étudiants et de ses personnels » avec un score de 1,87.
- Critère 2 : « L'institution assure à ses personnels et étudiants l'accès à des services de santé. » avec un score de 1,54.

Tous les scores étaient inférieurs chez les étudiants en se comparant aux autres acteurs ; en particulier la référence 3 « L'institution veille à la qualité des conditions de vie, de travail et d'études des acteurs de l'université (santé, hygiène, sécurité, ...) » avait un score très bas chez les étudiants (score= 1,25). Cette situation pourrait refléter beaucoup d'écarts possibles à titre d'exemple : écart de perception (entre qualité délivrée et la qualité perçue) ou un écart de satisfaction (entre qualité perçue et la qualité attendue) voir un écart de délivrance (entre qualité voulue et la qualité délivrée)

#### **A. LES POINTS FORTS :**

✓ La FMS a prodigué beaucoup d'efforts pour être à la page et vu le développement rapide de l'informatique et son utilisation dans les pédagogies modernes la Faculté a conçu une direction de TIC qui met à la disposition des étudiants et des enseignants quatre laboratoires d'informatiques avec un équipement moderne pour permettre un enseignement à distance, l'auto-apprentissage et la consultation de revues numériques tels que « em-primus » et « CNUDST ». Dans ce même domaine la Faculté s'est équipée d'un réseau WIFI qui couvre l'espace de la bibliothèque et qui est accessible aux étudiants et d'un site web (<http://www.medecinesousse.org>) où l'ensemble des nouveautés et des informations nécessaires aux étudiants et enseignants sont publiées. De plus la Faculté est dotée de plusieurs espaces au niveau de la plateforme de l'université virtuelle (Ent.uvt.rnu.tn) dédiés à l'enseignement à distance.

✓ la Faculté se dote d'installations physiques suffisantes pour le personnel et les étudiants en sorte que les programmes d'études peuvent être livrés de manière adéquate en assurant un environnement d'apprentissage qui est sans danger pour le personnel et les étudiants ; et que la Faculté veille à l'amélioration de l'environnement d'apprentissage en mettant à jour de façon régulière ses installations physiques soit avec des modifications ou des extensions pour correspondre à l'évolution des pratiques éducatives (les derniers travaux sont effectués en juin 2016)

✓ L'institution met en place des dispositifs d'accueil et d'orientation des étudiants et des personnels à travers un guichet d'accueil qui est fonctionnel et qui édite le guide de l'étudiant, informe et conseille les étudiants (Informations sur les bourses, les logements, les activités para universitaires...).

✓ L'accès à la bibliothèque est réservé aux: étudiants inscrits à la Faculté de médecine de Sousse, corps enseignant, résidents, stagiaires internés. Les heures d'ouverture habituelles sont de 8h à 19h et les salles de lectures sont accessibles jusqu'à minuit. Elle offre plusieurs services : une recherche informatisée des thèses soutenues à l'échelle nationale, une consultation d'internet et de différentes revues électroniques offertes par le CNUDST et l'OMS, un service de recherche bibliographique informatisé, prêt des ouvrages...

✓ L'institution met à la disposition des étudiants et des personnels les ressources nécessaires pour mener à bien leurs activités culturelles et sportives : Les moyens offerts par l'institution vont promouvoir et faciliter la pratique sportive et associative de ses étudiants et du personnel.

✓ L'institution accorde une attention aux besoins spécifiques des étudiants et personnels via l'ASSOCIA-MED, l'amicale des enseignants et l'amicale du personnel de la FMS

✓ L'institution met en place des dispositifs d'information des étudiants et des personnels, via son site web, son journal et l'affichage à la faculté.

✓ L'institution développe une politique d'activités culturelles et sportives.

✓ L'institution assure à ses personnels et étudiants l'accès à des services de santé à travers un accès facile à l'hôpital universitaire FarhatHached, qui est tout juste à côté.

✓ L'institution développe des partenariats avec les collectivités, les organismes de la ville et de la région en faveur de ses étudiants et de ses personnels.

#### **B. LES POINTS FAIBLES :**

– Un manque de salles d'enseignement en petit groupe ce qui ne permet pas de réussir la

volonté de la faculté d'améliorer l'enseignement et l'encadrement.

– Beaucoup de matériels est non fonctionnel pour diverses raisons (limite d'âge, pannes...) et certains équipements n'existent qu'en un seul exemplaire. D'une autre part, les équipements pédagogiques ne sont pas suffisants pour faire face une rénovation pédagogique. Un grand effort a été fait pour acquérir des ordinateurs au cours des dernières années, notre parc informatique peut être considéré comme raisonnable, mais sa gestion et surtout le taux de son utilisation n'est pas tellement au point étant donné la distribution sur différents sites de la faculté (biblio, CDP, CESIME & tous les tous les étages (n=6) et l'absence de personnel dédié à cette activité

– Les problèmes au niveau des services de la bibliothèque sont essentiellement en rapport avec les horaires d'ouverture qui ne permettent pas la fréquentation de ces espaces en dehors des heures de cours ou de travail, le fonds documentaire offert aux utilisateurs est souvent peu utilisable et les espaces de la bibliothèque sont souvent utiliser comme salle de lecture et de révision plutôt que des sources de documentation.

– Les activités para-universitaires ne sont pas valorisées dans le parcours de l'étudiant

– L'institution ne fixe pas une politique coordonnée à l'égard des étudiants à besoins spécifiques ; en effet il n'ya pas d'accès adapté aux personnes handicapées, ni d'équipement adopté aux handicapés soit au cours de leurs formation ou pendant les évaluations.

### **C. RECOMMANDATIONS :**

Malgré les efforts de la FMS, les scores faibles des perceptions denos acteurs reflètent que **Leurs attentes** semblent êtres encore en dessus de l'existant ; des efforts complémentaires sont nécessaires:

➤ Adapter les locaux de la faculté (surtout l'accès principal) aux personnes handicapées et leurs proposer un accompagnement adopté aussi bien au cours de leur formation ou pendant les évaluations.

➤ Valoriser les activités para-universitaires aussi bien des étudiants et du personnel administratif, leur permettant un encouragement et un soutien permanent de leurs activités.

➤ Mettre en place un projet pour la modification de l'architecture des espaces de la bibliothèque en « Open Space » pour permettre un accès facile aux ouvrages et améliorer sa rentabilité pédagogique.

➤ La direction des TIC élargira ses champs d'action pour mettre en place:

○ un système de gestion de l'infrastructure informatique et l'acquisition éventuellement d'un logiciel adapté à cette tâche;

○ un programme d'emploi du parc informatique.

## **V. SWOT Analysis (forces-faiblesses-opportunités-menaces)**

### **(Tableau I)**

#### **V.1. Opportunités :**

✓ Les changements majeurs qui sont survenus dans notre pays. Les valeurs comme **l'égalité, la participation, la collaboration et la responsabilisation** sont exigées par tous les citoyens. **Le nouveau projet** pour notre faculté est **devenu aujourd'hui possible** grâce à Ces valeurs qui doivent guider notre manière de faire ainsi que toutes nos actions. La FMS a opté pour une gestion collégiale afin d'améliorer la performance.

✓ **Nous avons l'obligation** d'améliorer le cursus de formation pour mettre le diplôme de médecine de la Faculté de Médecine de Sousse en conformité avec les standards internationaux. Les réformes sont une obligation pour répondre aux critères internationaux de qualité (World Fédération of Medical Education). Notre formation doit répondre à une exigence demandée par l'OMS et par toutes les instances internationales de formation qui est la redevabilité vis-à-vis de la société. C'est

ce qui est appelé « **la responsabilité sociale de la faculté de médecine** » et qui a fait l'objet d'un consensus mondial.

✓ **L'implication des Facultés à l'échelle nationale et internationale dans ce processus d'auto évaluation en vue d'une reconnaissance extérieure, a créé un climat favorable de "benchmarking" entre les instances universitaires.**

✓ Notre projet facultaire est animé par **la convivialité, la souplesse, le droit à la participation et l'écoute** de tous les acteurs.

## **V.2. Menaces:**

### **1. Contraintes Environnementales:**

- **les changements majeurs dans notre environnement,**
  - les transitions démographiques, épidémiologiques, sociales et économiques) ont entraîné des problèmes nouveaux et en majorité chroniques.
  - les NTIC ou plutôt les domaines de la convergence dénommé «NBCI» : nanotechnologies, les biotechnologies, l'informatique, et les sciences cognitives. Tous ces changements exigent une adaptation en continue.
- **Un environnement politique contraignant qui laisse peu de place à l'initiative et à l'innovation.**

### **2. Contraintes Economiques:**

- Manques de ressources octroyées,
- limitations budgétaires, crise économique.
- Manque de recrutement des personnels.

### **3. Contraintes Psycho-Sociales**

- **Resistances à l'évaluation et résistance aux changements.**
- **Manque de coordination entre les différents partenaires** (autres facultés et collèges)
- **Défaut d'engagement des étudiants.**
- **Un statut des enseignants des moins motivants** ; il faut Travailler en étroite collaboration avec les associations professionnelles pour changer le statut des enseignants hospitalo-universitaires notamment en exigeant la double appartenance et que l'enseignement soit mieux considéré et rétribué à sa juste valeur.

### **4. Contrainte Temporelle**

- **Une contrainte de temps** : En effet, dans quelques années, en 2023, le diplôme de docteur en médecine de notre faculté ne serait plus reconnu si nous n'avions pas **mis en place et réussi les réformes** qu'il faut pour répondre aux critères internationaux de qualité : **2023 c'est demain.**

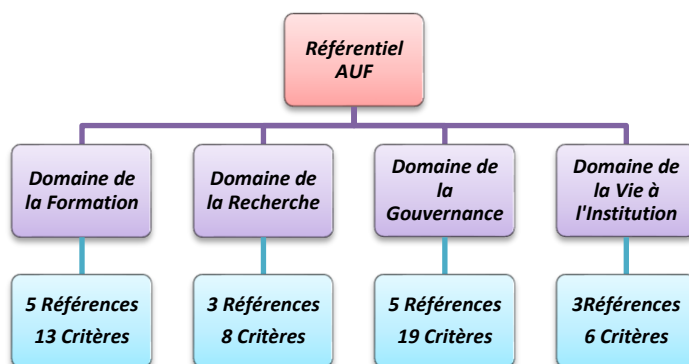
*Le responsable de l'institution tient à remercier vivement les membres de l'équipe de pilotage d'avoir accepté d'entreprendre cette autoévaluation et de s'être mobilisés durant 12 mois pour sa réalisation, en dépit de leurs nombreuses charges pédagogiques, scientifiques et administratives.*

## Annexes

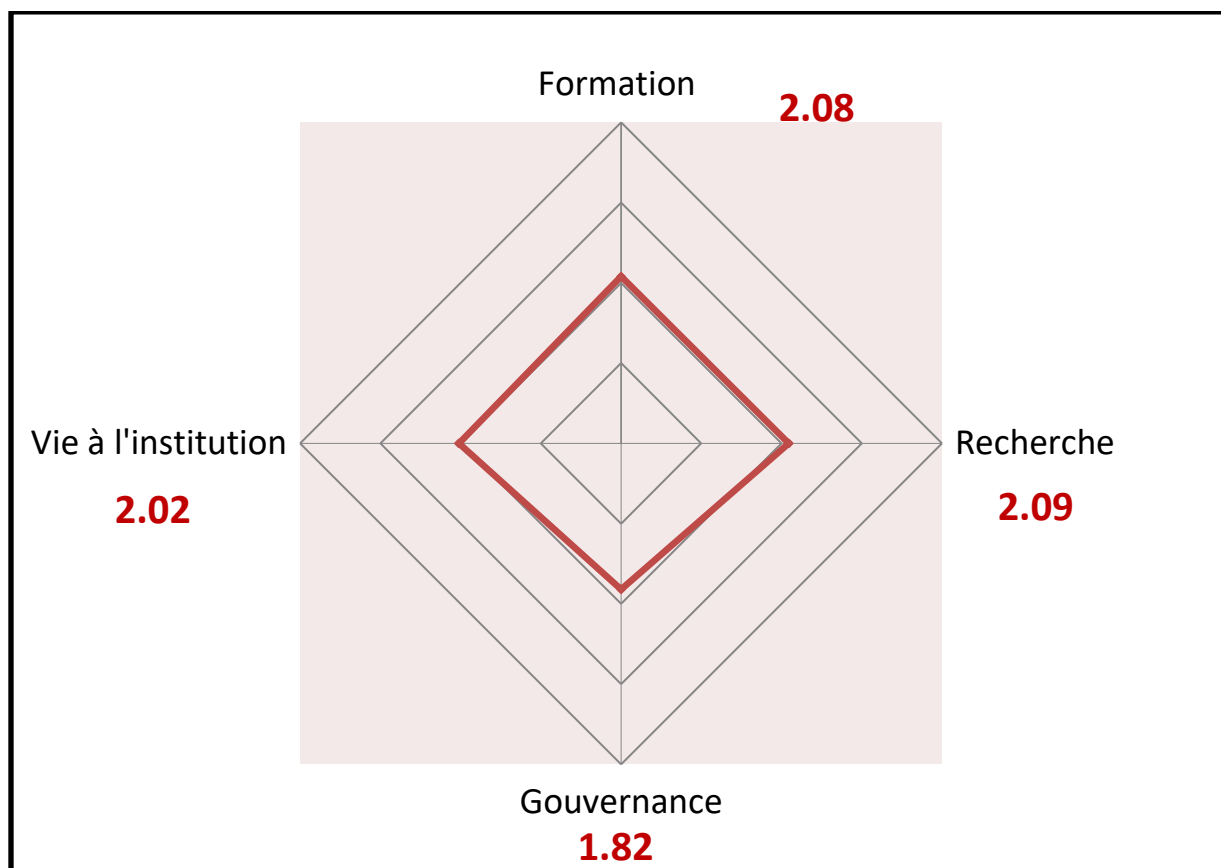
### Annexe 1 Comité Interne d'auto-Evaluation

- Mr Le DOYEN : Pr Ali MTIRAOUI
- Madame Le VICE-DOYEN : Pr Olfa BOUALLEGUE
- Enseignants à la FMS :
  - Professeur Slah-Eddine Gannouchi
  - Professeur Agrégée NabihaBouafia
  - Professeur Agrégé BassemCharfeddine
  - Dr ThabetMouelhi
  - Dr Manel Mallouli
  - Dr Latifa Merzougui
- Mr Mounir Ben Fadhel .....
- Mr Jalel Souguir.....
- Mr TawfikDhahri.....
- Mme Radhia Mejri.....
- Mr Mohamed Ben Mansour.....
- Mr Wajih Kacem
- Melle Sarra Boubaker (Étudiante)
- Mr Bahaeddine Soula (étudiant)

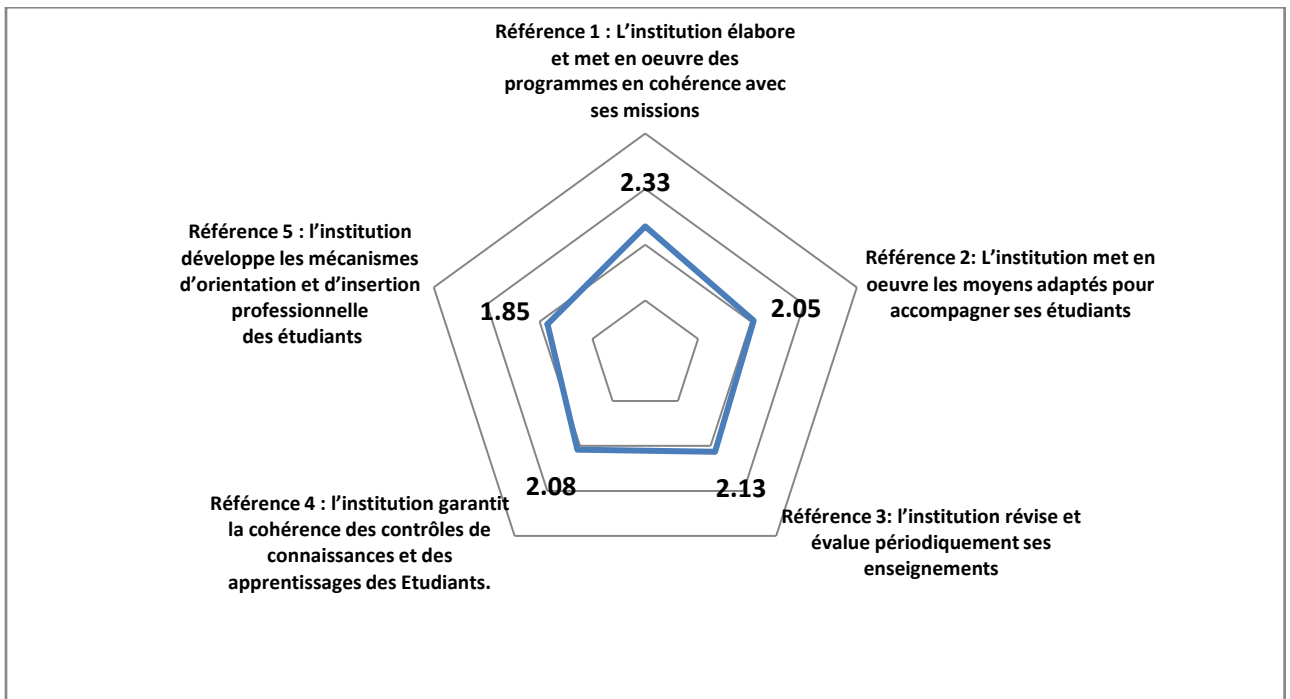




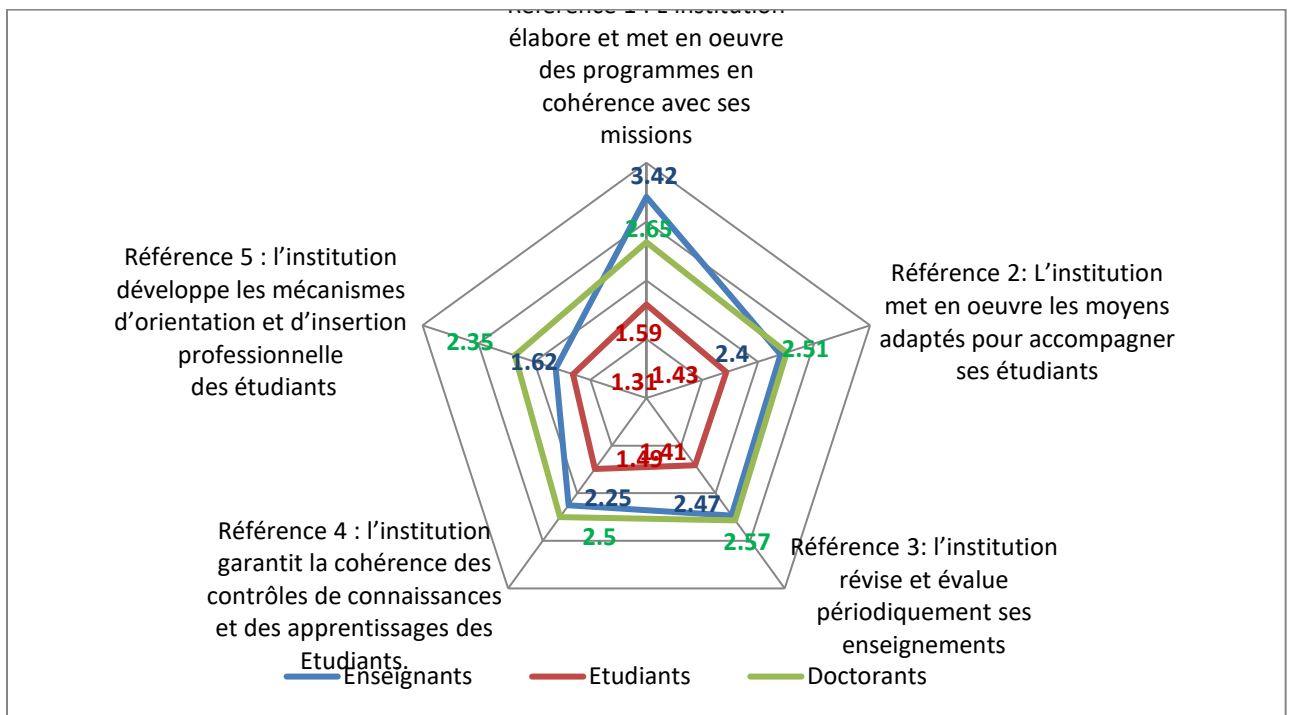
**Figure 1 : Représentation schématique du référentiel AUF (4 domaines, 16 références, 46 Critères).**



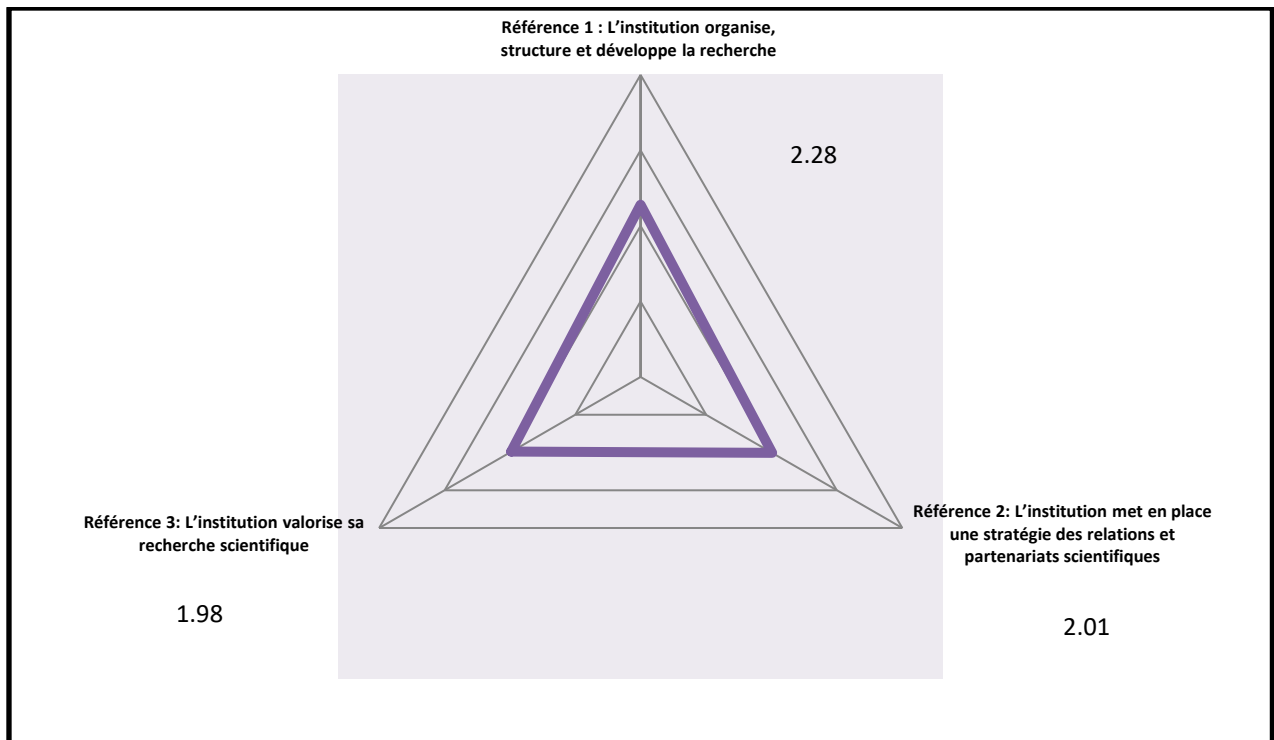
**Figure 2 : Schéma récapitulatif de l'évaluation interne des 4 domaines de référentiel AUF appliqués à la FMS 2017**



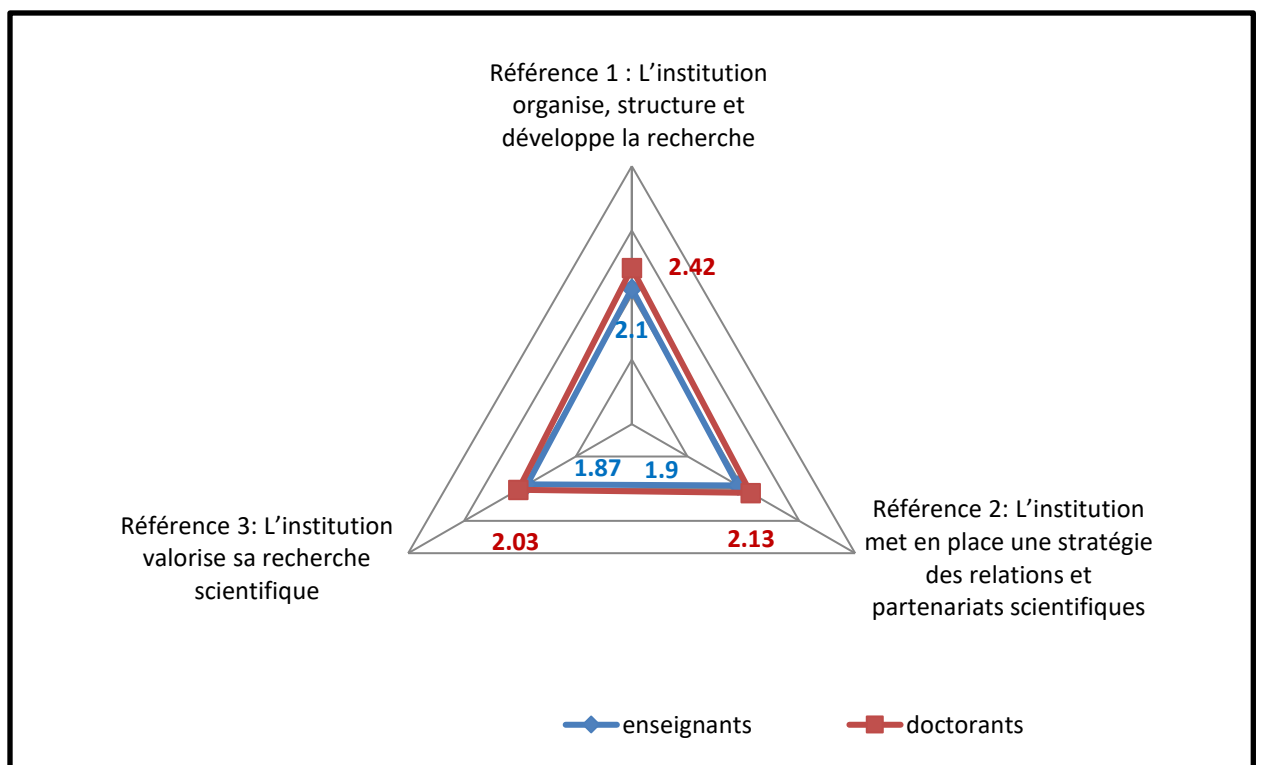
**Figure 3 : Score des différentes références du Domaine Formation**



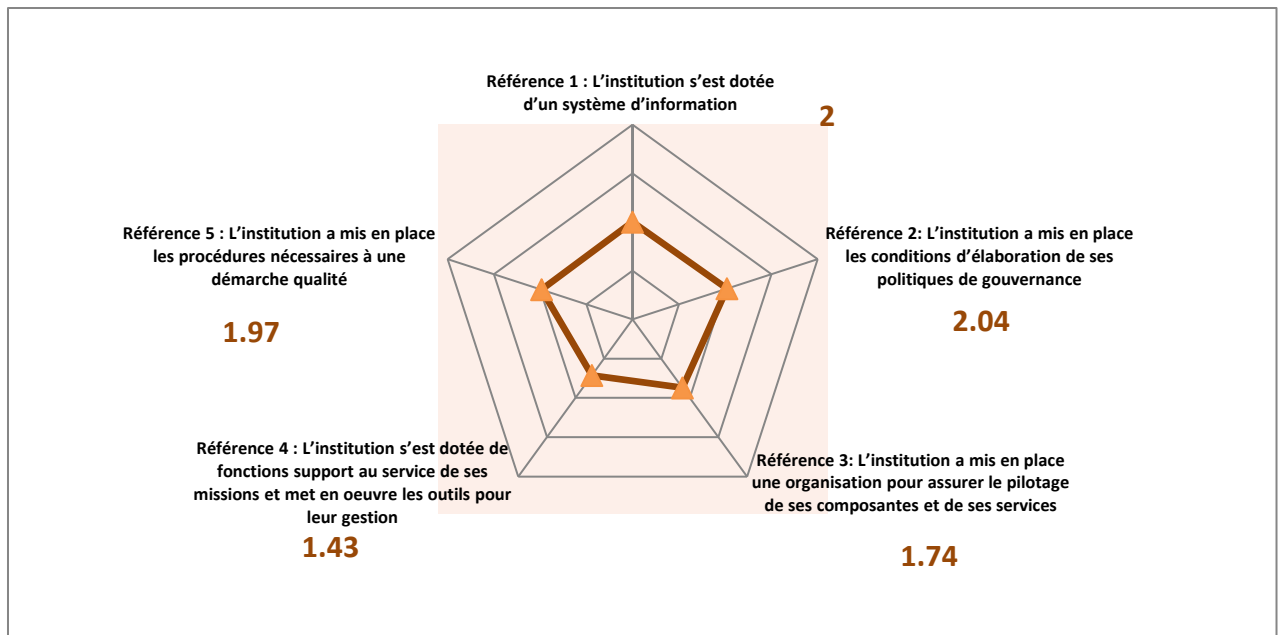
**Figure 4 : Diagramme en radar de l'évaluation interne du domaine Formation selon les différents acteurs la FMS 2017**



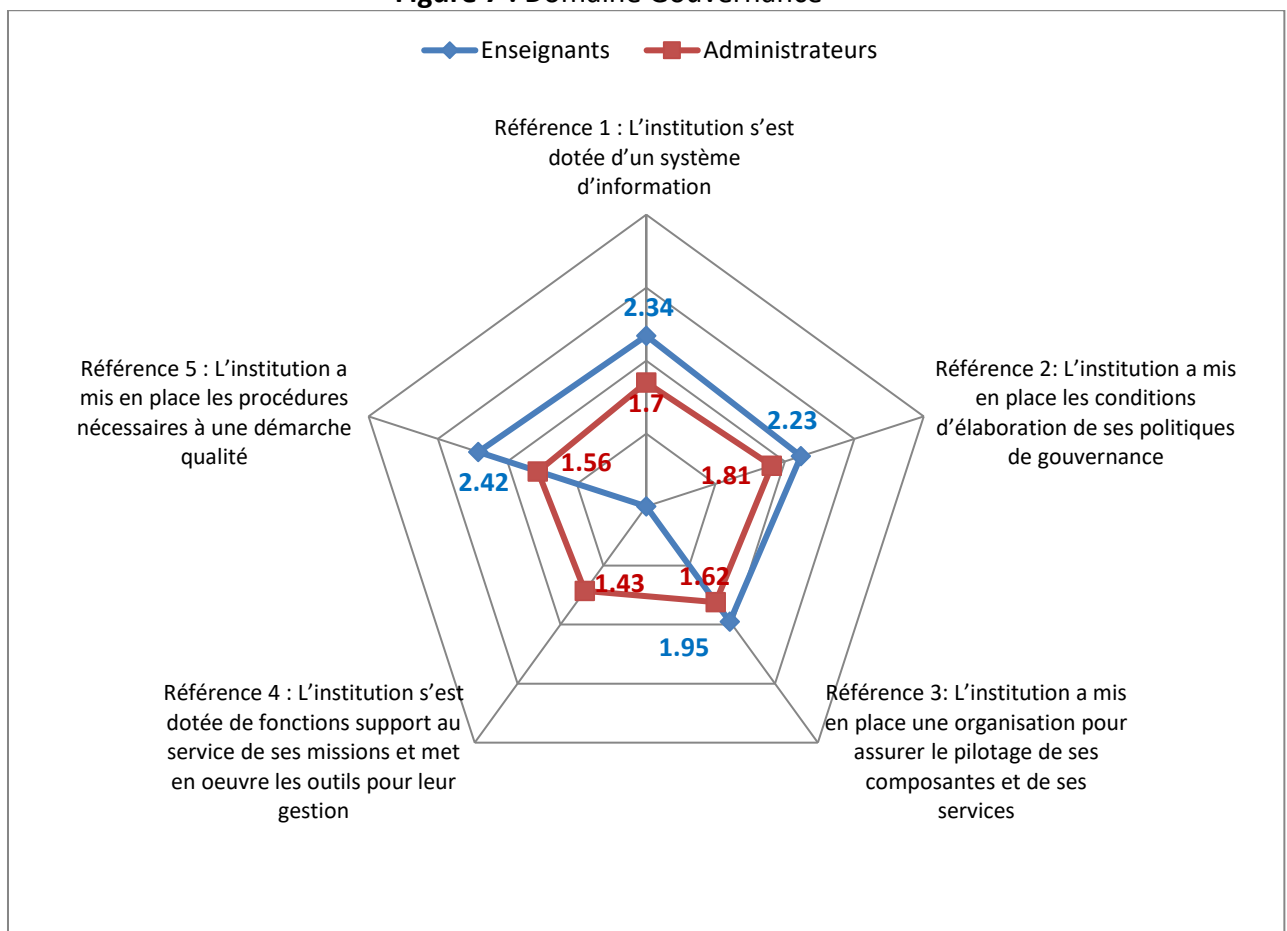
**Figure 5 : Domaine Recherche**



**Figure 6 : Schéma récapitulatif de l'évaluation interne du domaine Recherche selon les différents acteurs la FMS 2017**



**Figure 7 : Domaine Gouvernance**



**Figure 8 : Schéma récapitulatif de l'évaluation interne du domaine Gouvernance selon les différents acteurs la FMS 2017**

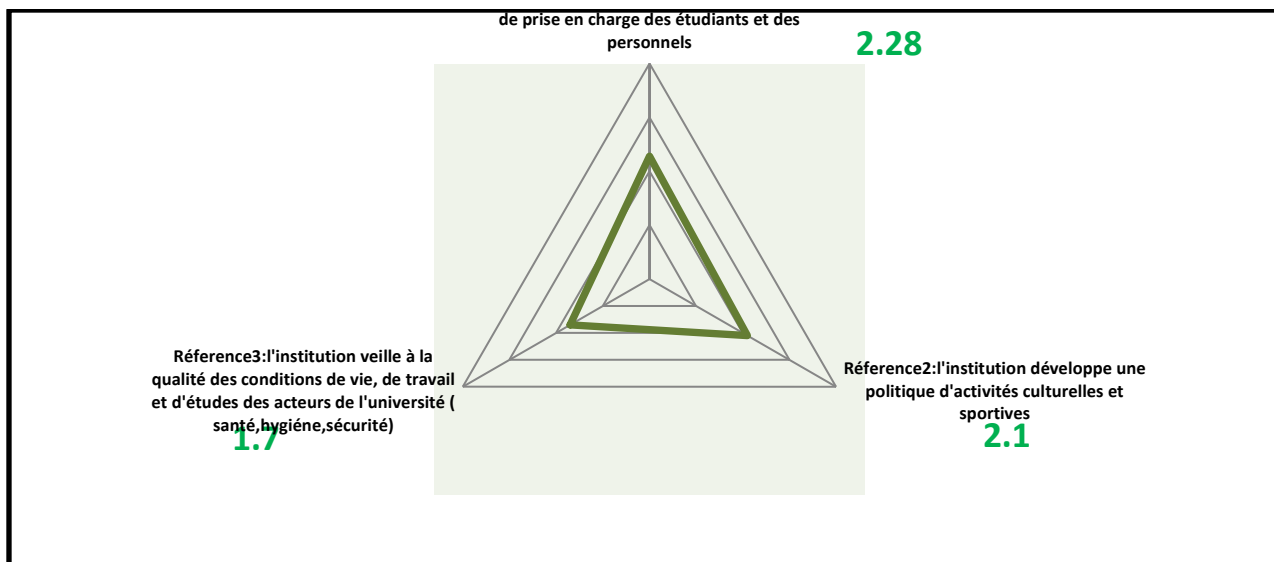


Figure 9 : Domaine Vie à l'Institution

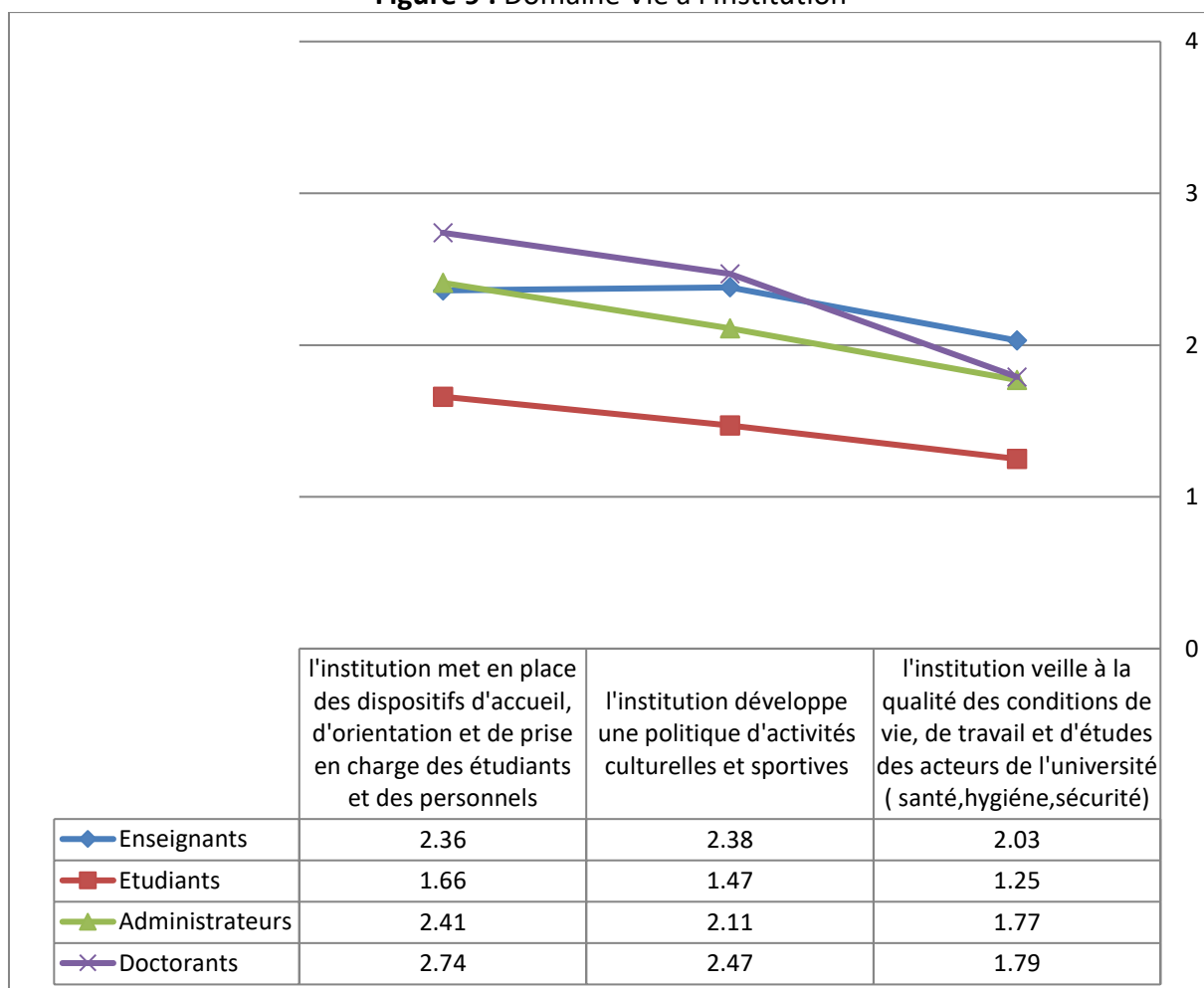


Figure 10: Schéma récapitulatif de l'évaluation interne du domaine « Vie à l'institution » selon les différents acteurs la FMS 2017

**Tableau I :Synthèse des Forces et Faiblesses des quatre Domaines avec les Recommandations.**

| Domaine          | Points forts  | Points faibles   | Recommandations   |
|------------------|---|--|---|
| <b>Formation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Innovation et ingénierie pédagogique (CDP)</li> <li>✓ Reforme des études médicales en cours selon les standards internationaux.</li> <li>✓ Mise en place d'un centre de simulation pour apprentissage des gestes SESIME</li> <li>✓ Mise en place de l'école doctorale</li> <li>✓ Introduction de l'enseignement à distance via une plateforme</li> <li>✓ Partenariats avec des universités Tunisiennes et étrangères.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pas de reconnaissance à l'échelle internationale</li> <li>– l'étude de la satisfaction des étudiants concernant l'enseignement dispensé concerne uniquement quelque thème.</li> <li>– manque d'un dispositif de suivi de l'employabilité des diplômés et d'aide d'insertion professionnelle.</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Révision et amélioration continue des programmes de formation</li> <li>➤ Amélioration la qualité de la formation post graduée</li> <li>➤ Mise en place d'un observatoire dédié à l'insertion professionnelle.</li> <li>➤ <b>améliorer et consolider le virage technologique (TIC, simulation, enseignement à distance ...)</b> :<br/><b>L'e-université</b></li> <li>➤ Renforcer le partenariat.</li> <li>➤ <b>Mettre en place structure d'évaluation et d'amélioration continue de la qualité</b></li> </ul> |
| <b>Recherche</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plusieurs unités et labo de recherche</li> <li>✓ Mise en place d'une direction de recherche</li> <li>✓ Communication et diffusion de la production scientifique FAME'S VIEW</li> <li>✓ Progression quantitative et qualitative des colloques scientifiques.</li> <li>✓ Formation à la méthodologie de recherche</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– La mutualisation des activités de recherche et l'utilisation des biens acquis (budget) ne sont pas codifiée.</li> <li>– Manque de la concrétisation du partenariat et du réseautage.</li> <li>– Insuffisances dans l'évaluation des colloques scientifiques.</li> <li>– Pas de brevetisation en recherche.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Stratégie pour l'analyse et amélioration du rendement scientifique.</li> <li>➤ Favoriser l'autonomie budgétaire</li> <li>➤ Créer un observatoire de recherche</li> <li>➤ <b>Augmenter la visibilité de la Faculté</b> : création d'une sous-direction de coopération.</li> </ul>   |

|                            |   |  |  |
|----------------------------|---|--|--|
| <b>Gouvernance</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan d'orientation stratégique POS et Politique qualité définie et partagée (affiché au niveau de la FMS).</li> <li>✓ Changement du statut EPST</li> <li>✓ Différentes instances de pilotage et gestion.</li> <li>✓ Transparence de gouvernance (diffusion des PV)</li> <li>✓ Gestion par objectif</li> <li>✓</li> </ul> | <p>Effectif du personnel administratif insuffisant</p> <p>Manque de personnel qualifié</p> <p>Discordance de l'organisation fonctionnelle et statutaire.</p> <p>Maitrise documentaire faible</p> <p>Absence de structure chargée de la gestion.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ renforcer et consolider le Management participatif.</li> <li>➤ Révision de l'organigramme de FMS</li> <li>➤ Mettre en place un système de gestion documentaire informatisé.</li> <li>➤ Demande de personnel et pourvoir les postes fonctionnels.</li> </ul> |
| <b>Vie à L'institution</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Direction des TIC</li> <li>✓ Réseau WIFI</li> <li>✓ Amélioration de l'environnement (travaux en 2016)</li> <li>✓ dispositifs d'accueil et d'orientation des étudiants</li> <li>✓ recherche bibliographique informatisée</li> <li>✓ encouragements des activités culturelles et sportives</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- manque de salle d'enseignement en petits groupes</li> <li>- insuffisances de matériel informatique</li> <li>- Les activités para-universitaires ne sont pas valorisées dans le parcours de l'étudiant</li> <li>- pas de politique coordonnée à l'égard des étudiants à besoins spécifiques</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adaptation des locaux</li> <li>➤ Valoriser les activités para-universitaires.</li> <li>➤ Transformer la bibliothèque en espace ouvert "Open_Space" accessibles aux étudiants</li> <li>➤ Améliorer la gestion de l'information.</li> </ul>                   |

### **Pièces jointes :**

\*Texte légal de la création de la faculté de médecine de Sousse : JORT (Journal Officiel de la République Tunisienne) en 1974

\*Evaluation externe par la CIDMEF en novembre 2003 (rapport ci-joint)

\*Visite de suivi de cette évaluation en 2005- 2010

\*Résumé du projet TEMPUS

\*Texte légal des régimes des études médicales à la faculté de médecine de Sousse : JORT (Journal Officiel de la République Tunisienne) en 2005/ et 2011

\*Le texte régissant les réformes de médecine de famille JORT 2011

\* Le texte régissant les modalités de parrainage entre CHU et hôpitaux périphériques JORT 2014.