

République Tunisienne

*Ministère de l'Agriculture, des ressources  
Hydrauliques et de la Pêche*

*Ministère de l'Enseignement  
Supérieur et de la Recherche  
Scientifique*



# Restitution de l'enquête de satisfaction auprès des enseignants

## Année universitaire 2023-2024

Comité pour la Qualité

Table des matières

Table des matières

<b>1.</b>	<b><i>Introduction</i></b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b><i>Genre des Répondants</i></b> .....	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b><i>Tranche d'Âge des Répondants</i></b> .....	<b>1</b>
<b>4.</b>	<b><i>Expérience Professionnelle en Tant qu'Enseignant</i></b> .....	<b>2</b>
<b>5.</b>	<b><i>Situation professionnelle des enseignants</i></b> .....	<b>3</b>
<b>6.</b>	<b><i>Implication dans la vie universitaire</i></b> .....	<b>3</b>
<b>7.</b>	<b><i>Gouvernance</i></b> .....	<b>4</b>
<b>8.</b>	<b><i>Locaux utilisés</i></b> .....	<b>4</b>
<b>9.</b>	<b><i>Environnement de travail</i></b> .....	<b>5</b>
<b>10.</b>	<b><i>Services d'appui à l'enseignement</i></b> .....	<b>5</b>
<b>11.</b>	<b><i>Environnement de travail de recherche</i></b> .....	<b>6</b>
<b>12.</b>	<b><i>Appui à la recherche</i></b> .....	<b>7</b>
<b>13.</b>	<b><i>Synthèse Générale</i></b> .....	<b>8</b>
<b>14.</b>	<b><i>Recommandations</i></b> .....	<b>9</b>

## 1 .Introduction

Dans le cadre de la démarche qualité au sein de l'institut National Agronomique de Tunisie, le comité pour la qualité met en place des enquêtes afin d'assurer l'amélioration continue des produits et services éducatifs. Cette étude s'est déroulée en Octobre 2023. Elle a été menée auprès des enseignants permanents et vacataires de l'INAT.

Cette enquête a fait l'objet de communication et de distribution par courriel.

### 1. Genre des Répondants

La répartition des genres illustrée dans la figure 1 montre une prédominance marquée des femmes parmi les répondants, représentant 71% des réponses. Les hommes, quant à eux, constituent 29% des répondants. Cette répartition peut refléter une plus forte représentation féminine dans le personnel enseignant de l'établissement.

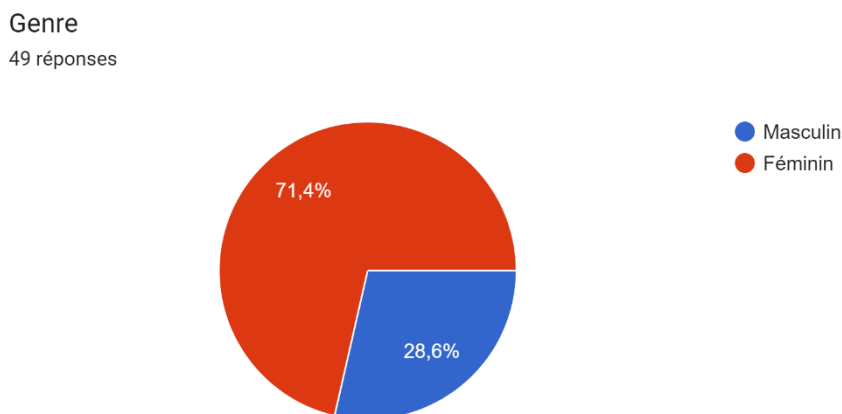


Figure 1 : Repartition des enseignants selon le Genre

### 2. Tranche d'Âge des Répondants

La répartition des enseignants selon l'âge est représenté dans la figure 2. La majorité des enseignants se situe dans la tranche d'âge de 36 à 45 ans, représentant 35% des réponses. Les tranches d'âge de 46 à 55 ans et de 56 ans et plus sont également bien représentées, avec respectivement 33% et 29% des réponses. La tranche d'âge de 25 à 35 ans est la moins représentée avec seulement 4% des réponses. Cette répartition indique une population enseignante mature, avec une prédominance des personnes en milieu et fin de carrière.

### Votre tranche d'âge

49 réponses

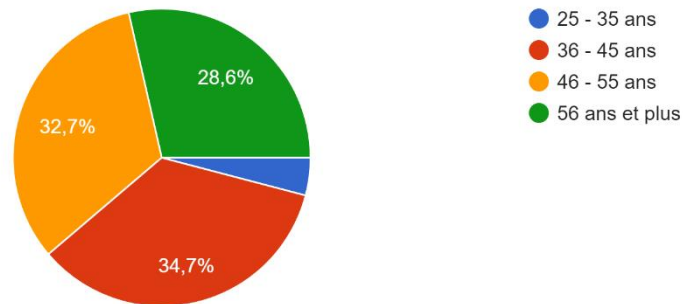


Figure 2 : Repartition des enseignants selon la tranche d'âge

### 3. Expérience Professionnelle en Tant qu'Enseignant

La majorité des enseignants répondants, soit 39%, ont plus de 21 ans d'expérience professionnelle en tant qu'enseignant. La tranche d'expérience de 6 à 10 ans représente 27% des répondants, suivie par les tranches de 11 à 15 ans et de 16 à 20 ans, chacune avec 14% des répondants. La tranche d'expérience de 1 à 5 ans est la moins représentée avec seulement 2% des réponses. Cette répartition montre une population enseignante très expérimentée, avec une proportion importante d'enseignants ayant une longue durée de service.

### Votre expérience professionnelle en tant qu'enseignant ?

49 réponses

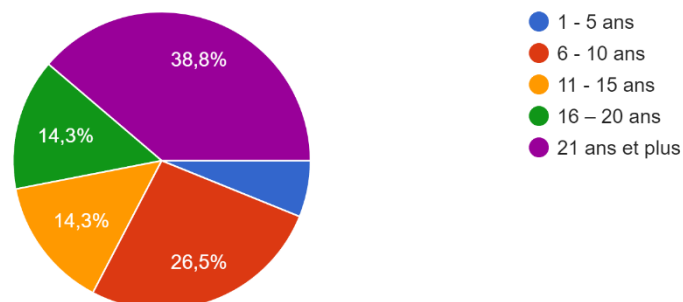


Figure 3 : Repartition des enseignants selon l'expérience professionnelle

#### 4. Situation professionnelle des enseignants

La majorité des répondants sont des enseignants universitaires permanents, représentant 45 sur 49 enseignants. Cela montre une prédominance des enseignants stables et permanents dans l'établissement.

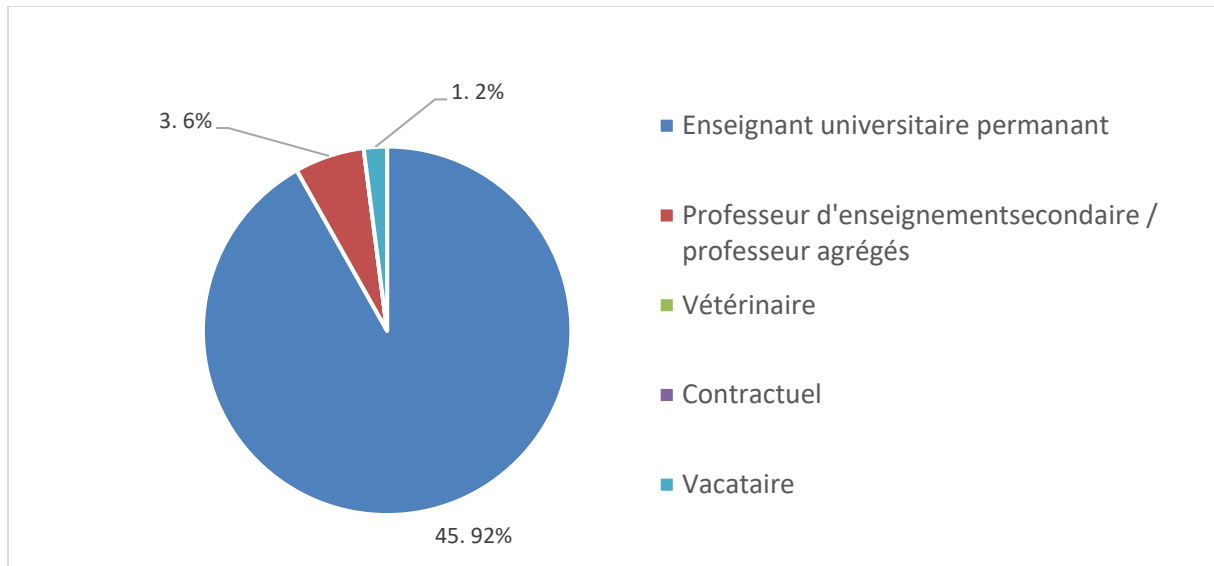


Figure 4 : Répartition des enseignants selon la situation professionnelle

#### 5. Implication dans la vie universitaire

Une forte proportion d'enseignants occupe des postes fonctionnels ou est membre de commissions scientifiques, ce qui montre un engagement significatif dans la gestion et l'organisation de l'établissement. Les rôles de coaching et de participation à des laboratoires de recherche sont moins représentés.

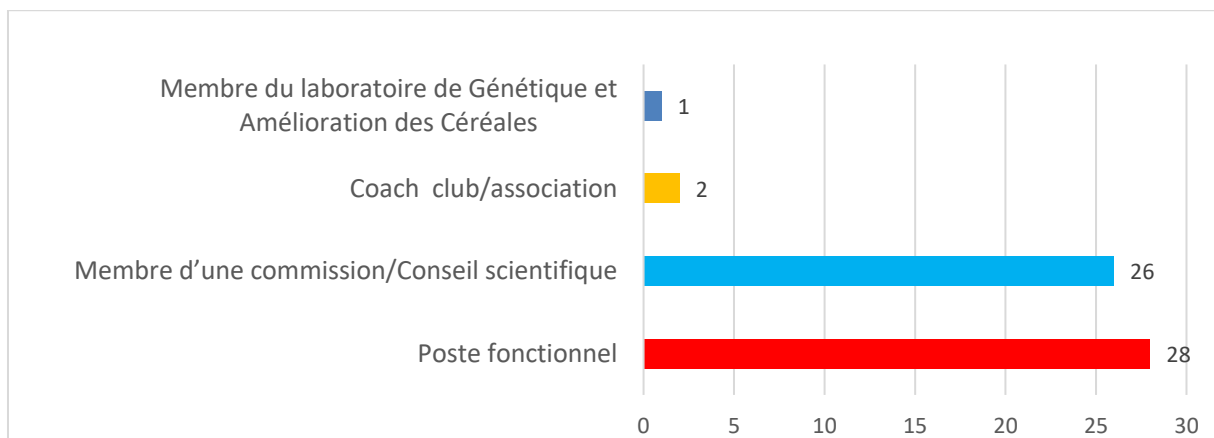


Figure 5 : Répartition des enseignants selon l'implication dans la vie universitaire

## 6. Gouvernance

La satisfaction globale envers la gouvernance est mitigée. La communication et la participation à l'élaboration des politiques recueillent des avis variés, tandis que le site web de l'établissement est le plus critiqué. Les démarches qualité et les structures de pilotage sont mieux perçues mais nécessitent encore des améliorations.

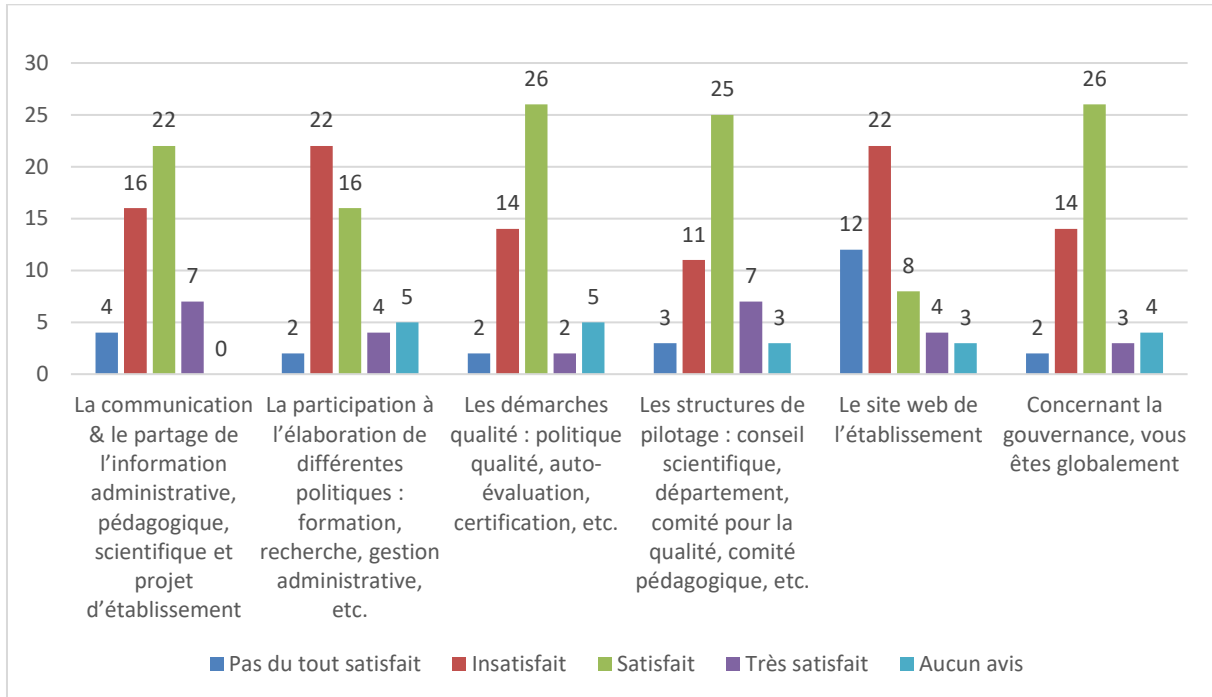


Figure 6 : Repartition des enseignants selon la gouvernance

## 7. Locaux utilisés

Les salles de réunion et les bureaux sont les mieux notés, tandis que les salles de TP/Laboratoire et les salles de cours/amphi sont les plus critiquées. Les locaux utilisés pour l'enseignement et la recherche présentent des niveaux de satisfaction variés, suggérant des besoins d'amélioration spécifiques dans certaines zones.

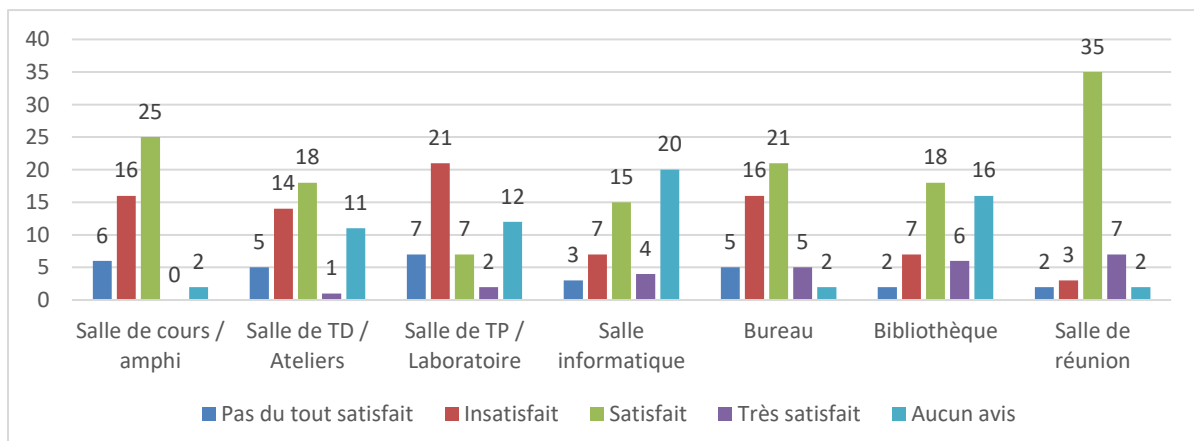


Figure 7 : Repartition des enseignants selon les locaux utilisés

## 8. Environnement de travail

Les enseignants sont globalement satisfaits de l'environnement de travail, en particulier des relations avec les collègues et la convivialité. Cependant, la qualité et la maintenance des équipements, ainsi que la propreté et l'hygiène des locaux communs, nécessitent des améliorations.

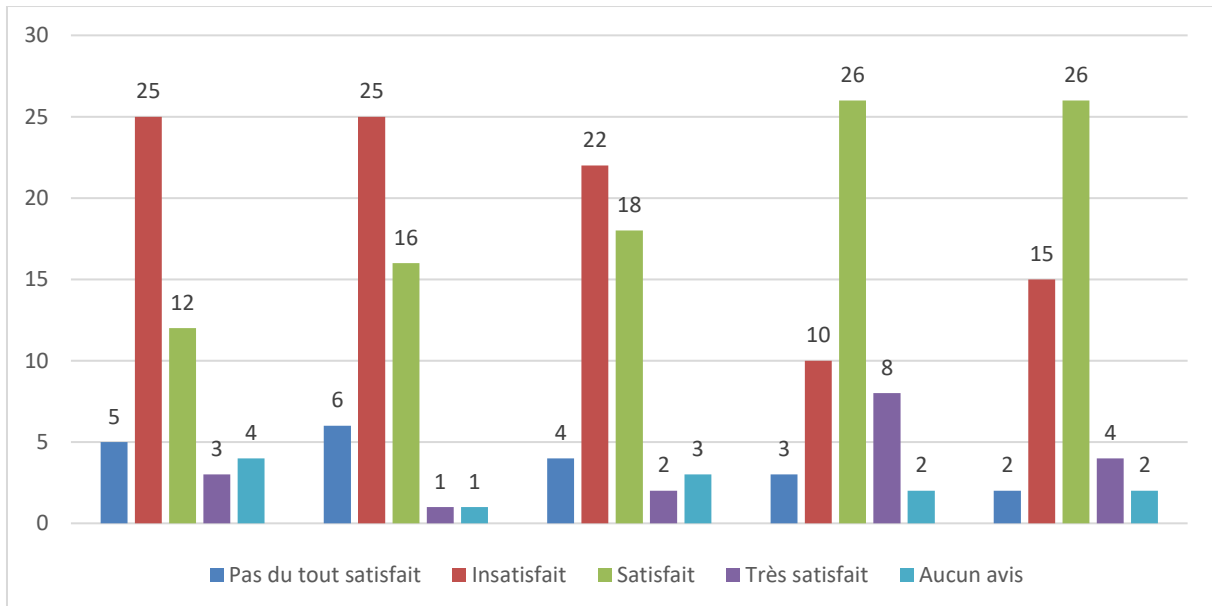


Figure 8 : Repartition des enseignants selon l'environnement de travail

## 9. Services d'appui à l'enseignement

Les services administratifs et la direction des études sont les mieux notés. En revanche, les services numériques et les formations de qualification reçoivent des avis plus partagés, indiquant des besoins d'amélioration pour certains services d'appui à l'enseignement.

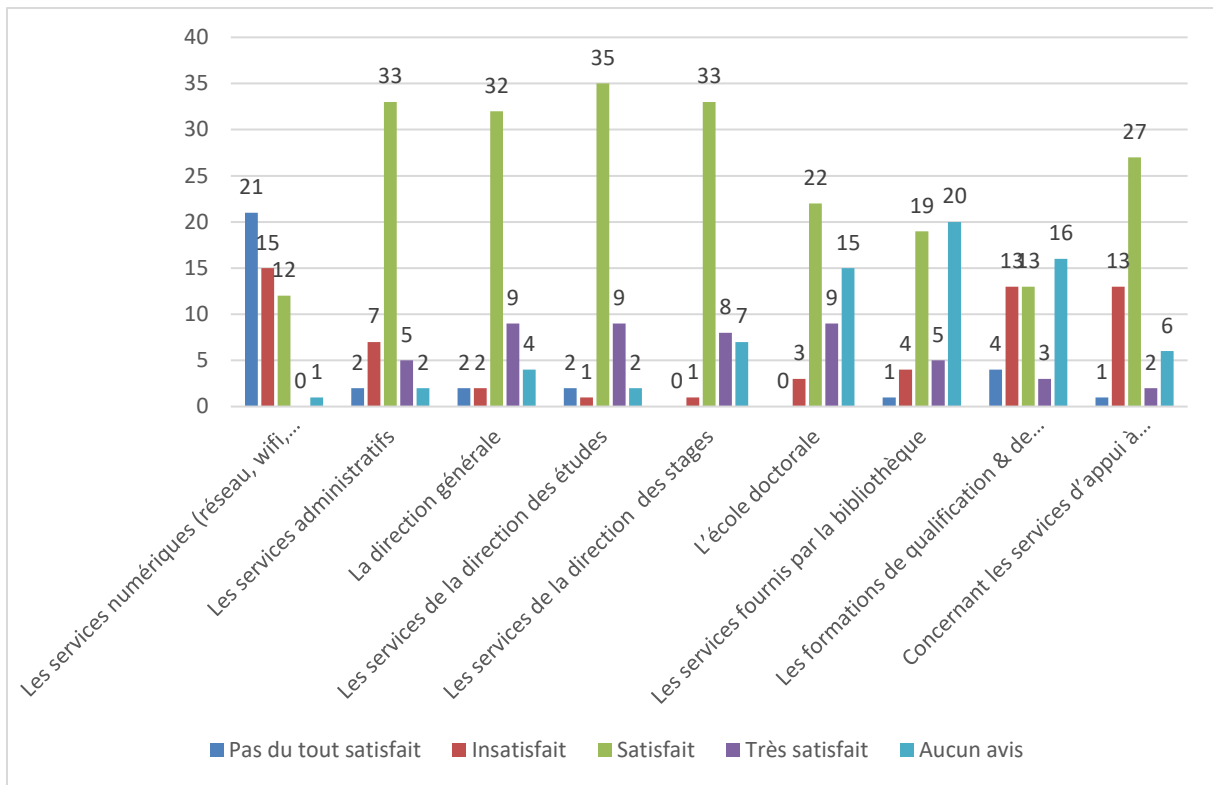


Figure 9 : Repartition des enseignants selon les services d'appui à l'enseignement

## 10. Environnement de travail de recherche

L'environnement de travail pour la recherche présente des niveaux de satisfaction variés. Les conditions de sécurité et l'hygiène des locaux sont particulièrement critiquées, tandis que certains enseignants trouvent les équipements et logiciels de recherche satisfaisants. Des améliorations sont nécessaires dans plusieurs domaines pour assurer un environnement de recherche optimal.



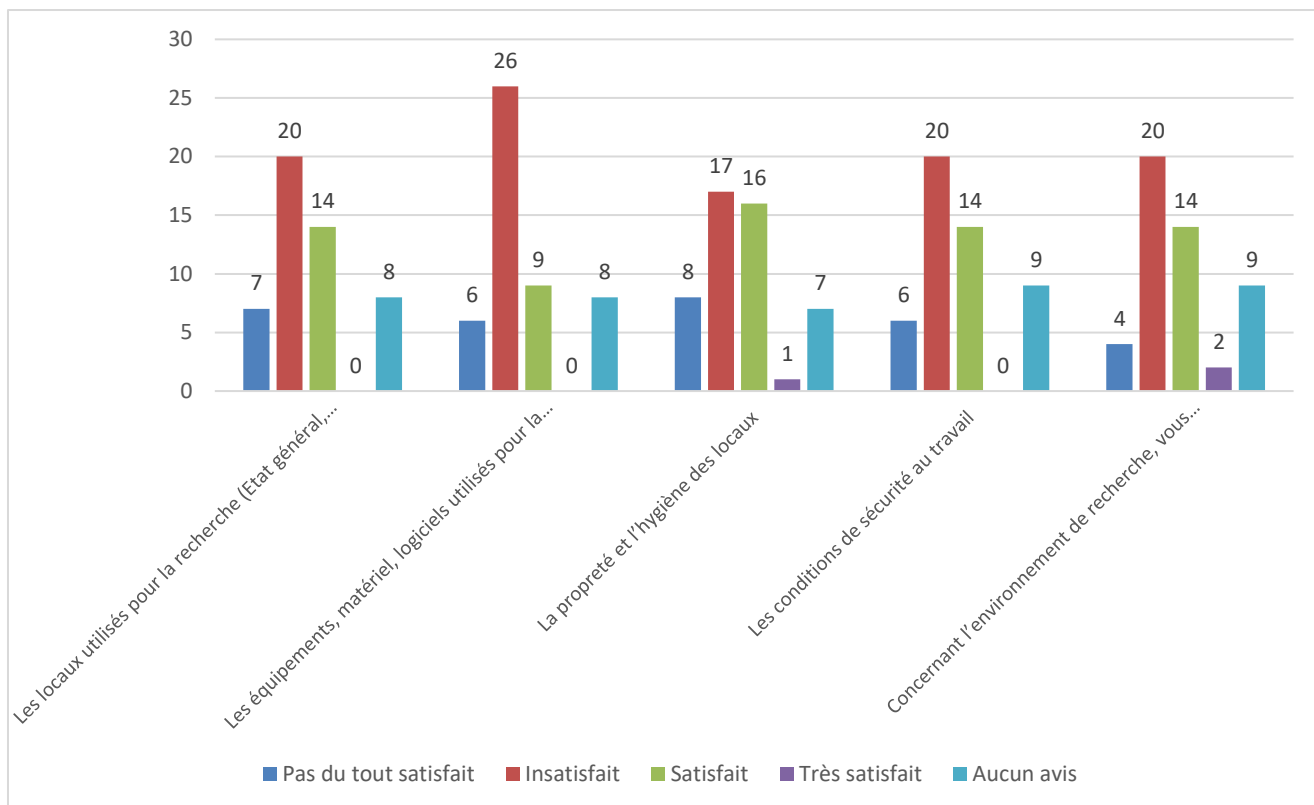


Figure 10 : Répartition des enseignants selon l'environnement du travail

### 11. Appui à la recherche

Les moyens financiers alloués à la recherche et l'appui à la valorisation de la recherche sont les plus critiqués. En revanche, l'accès aux ressources documentaires et les stratégies de partenariat sont mieux notés. Les services d'appui à la publication et la diffusion de la production scientifique sont également des domaines nécessitant des améliorations.

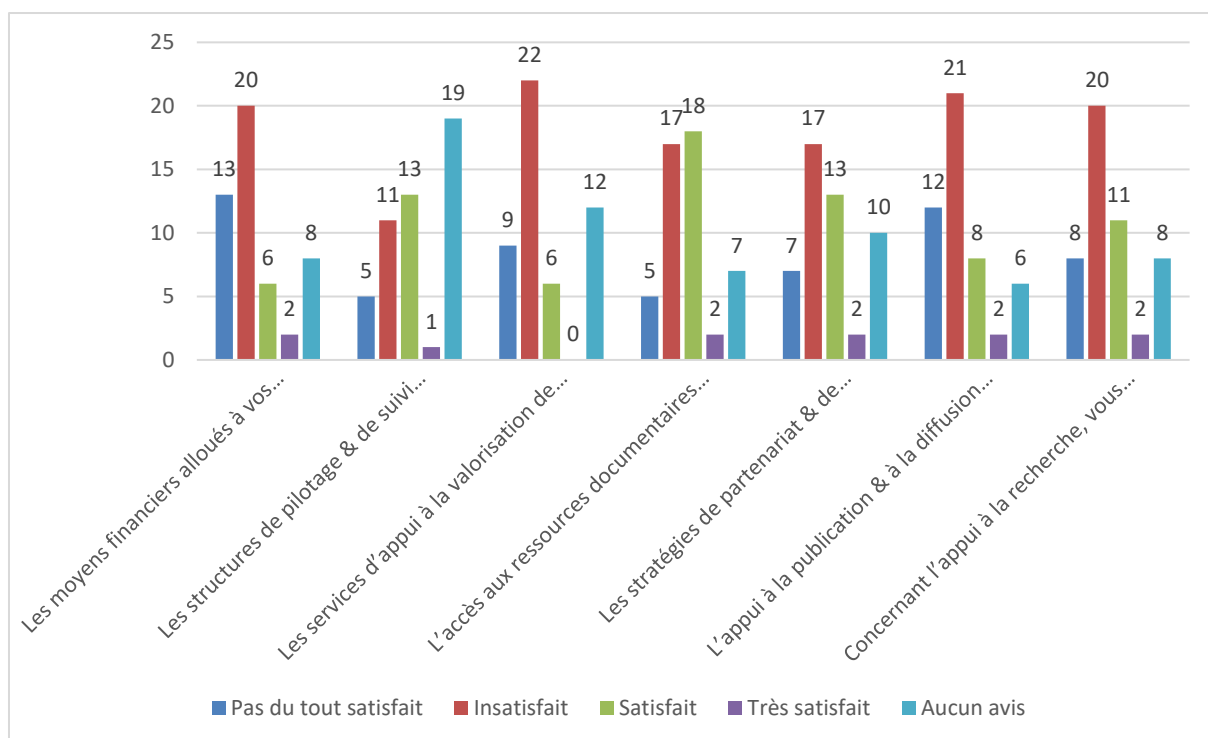


Figure 11 : Répartition des enseignants selon l'appui à la recherche

## 12. Synthèse Générale

Les résultats de l'enquête montrent des niveaux de satisfaction variés parmi les enseignants concernant divers aspects de leur environnement professionnel et de recherche. La gouvernance et les services d'appui à l'enseignement présentent des opportunités d'amélioration, en particulier dans les domaines des services numériques et de la communication. L'environnement de travail, tant pour l'enseignement que pour la recherche, nécessite également des améliorations spécifiques, notamment en termes de propreté, de sécurité et de qualité des équipements. L'implication des enseignants dans la vie universitaire est globalement positive, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour assurer un soutien adéquat à la recherche et une gestion efficace des ressources disponibles.

Les données montrent une population enseignante expérimentée et majoritairement féminine, avec une forte représentation dans les tranches d'âge intermédiaire et avancée. La majorité des enseignants ont une longue expérience professionnelle et une ancienneté significative dans l'établissement. Ces facteurs suggèrent une stabilité et une rétention élevées du personnel enseignant, ce qui est généralement positif pour la continuité et la qualité de l'enseignement.

## **13. Recommandations**

### **Favoriser l'Inclusion des Jeunes Enseignants**

Étant donné que les jeunes enseignants (25-35 ans) sont sous-représentés, il serait bénéfique de mettre en place des initiatives de recrutement et de soutien ciblées pour attirer et retenir cette tranche d'âge. Cela pourrait inclure des programmes de mentorat et des opportunités de développement professionnel adaptées à leurs besoins.

### **Renforcement des Programmes de Formation Continue**

Pour soutenir le développement professionnel des enseignants de toutes tranches d'âge, il est recommandé de renforcer les programmes de formation continue. Cela peut aider à maintenir et à améliorer les compétences pédagogiques et à s'adapter aux nouvelles méthodes d'enseignement et aux technologies émergentes.

### **Amélioration des Conditions de Travail**

Bien que l'expérience et l'ancienneté soient positives, il est essentiel d'assurer que les conditions de travail restent favorables pour prévenir l'épuisement professionnel et maintenir la satisfaction des enseignants. Cela pourrait inclure des améliorations des infrastructures, des équipements et des ressources pédagogiques.

### **Promotion de la Diversité et de l'Équité**

Assurer un environnement de travail équitable et inclusif est crucial. Il est recommandé de promouvoir des pratiques de diversité et d'inclusion pour créer un milieu de travail respectueux et soutenir la participation égale de tous les enseignants, indépendamment de leur genre ou de leur ancienneté.

### **Encouragement de la Collaboration Intergénérationnelle**

Faciliter des opportunités de collaboration entre les enseignants de différentes générations peut favoriser le partage des connaissances et des expériences. Des initiatives comme des groupes de travail intergénérationnels ou des projets collaboratifs peuvent enrichir l'expérience d'enseignement et améliorer la cohésion de l'équipe.

En mettant en œuvre ces recommandations, l'établissement peut continuer à soutenir efficacement son corps enseignant, améliorer la satisfaction au travail et garantir une haute qualité de l'enseignement.