

Rapport de mission d'audit

École supérieure Privée d'Ingénieurs et des Études Technologiques de
Tunis
ESIET-UAS

Composition de l'équipe d'audit

Michèle CYNA (Membre de la CTI, Rapporteur principal)
Francis JOUANJEAN (Expert)
Xavier KESTELYN (Expert)
Myriam SERVIERES (Experte)
Vlad POSEA (Expert international)
Samuel MARINGUE (Expert élève)

Dossier présenté en séance plénière du 9-10 juin 2026

Pour information :

*Les textes des rapports de mission de la CTI ne sont pas justifiés pour faciliter la lecture par les personnes dyslexiques.

*Un glossaire des acronymes les plus utilisés dans les écoles d'ingénieurs est disponible à la fin de ce document.

Nom de l'école : École supérieure Privée d'Ingénieurs et des Études Technologiques de
Tunis
Acronyme : ESIET-UAS
Académie : TUNISIE
Site (1) : Tunis(siège)

Campagne d'audit de la CTI : 2025 - 2026
Demande de labellisation EUR-ACE

I. Périmètre de la mission d'audit

Catégorie de dossier	Diplôme
REU (Renouvellement du label EUR-ACE©)	Ingénieur de l'École Supérieure Privée d'Ingénieurs et des Etudes Technologiques de Tunis, spécialité Génie civil
REU (Renouvellement du label EUR-ACE©)	Ingénieur de l'École Supérieure Privée d'Ingénieurs et des Etudes Technologiques de Tunis, spécialité Génie industriel
REU (Renouvellement du label EUR-ACE©)	Ingénieur de l'École Supérieure Privée d'Ingénieurs et des Etudes Technologiques de Tunis, spécialité Génie informatique
REU (Renouvellement du label EUR-ACE©)	Ingénieur de l'École Supérieure Privée d'Ingénieurs et des Etudes Technologiques de Tunis, spécialité Génie mécatronique
REU (Renouvellement du label EUR-ACE©)	Ingénieur de l'École Supérieure Privée d'Ingénieurs et des Etudes Technologiques de Tunis, spécialité Génie électrique
REU (Renouvellement du label EUR-ACE©)	Ingénieur de l'École Supérieure Privée d'Ingénieurs et des Etudes Technologiques de Tunis, spécialité Génie électromécanique

Le dossier était complet et l'école accueillante.

II. Présentation de l'école

Description générale de l'école

L'ESIET-UAS, créée en 1993 et reconnue par l'Etat tunisien en 2001, est une école privée d'ingénieurs tunisienne, filiale de l'UAS (Université arabe des sciences) qui regroupe des écoles de la maternelle au lycée, une faculté de droit et de gestion et l'ESIET. L'UAS a également une filiale au Gabon : l'Université africaine des sciences.

L'ESIET accueille actuellement 688 élèves ingénieurs pour les 3 années du cycle ingénieur pour les 6 spécialités proposées. Ce chiffre a cru de 18,8% pour les 3 dernières années. Parmi les étudiants, il y a 27% de jeunes femmes, ce qui est peu pour la Tunisie, et 6% d'élèves internationaux. Un cycle préparatoire d'une vingtaine d'étudiants existe également en son sein. Les locaux de l'ESIET sont situés dans le centre ville de Tunis, à proximité d'une station de tramway. Ils sont répartis sur 5 bâtiments distincts mais proches les uns des autres.

III. Suivi des recommandations précédentes

Décision	Recommandation	Statut
Décision N° 2022/07 pour l'école	Prioriser les indicateurs qualité	En cours
Décision N° 2022/07 pour l'école	Créer un observatoire des emplois	Réalisée
Décision N° 2022/07 pour l'école	Créer un outil de liaison pour les stages incluant les éventuelles modalités de confidentialité à respecter	Réalisée
Décision N° 2022/07 pour toutes les spécialités	Formaliser les modalités d'évaluation des compétences	En cours
Décision N° 2022/07 pour toutes les spécialités	Renforcer la sensibilisation des élèves à la sûreté et sécurité pour chacune des filières, en tenant compte de leurs spécificités	Réalisée
Décision N° 2022/07 pour toutes les spécialités	Mettre en place des moyens pour suivre les élèves en stage	Réalisée
Décision N° 2022/07 pour les spécialités génie industriel et génie mécatronique	Corriger les anomalies d'attribution des ECTS	Réalisée

Conclusion

L'école s'attache sérieusement à suivre les recommandations de la CTI. Les recommandations autour du système qualité et de la démarche compétences mettent, comme partout, un certain temps à être pleinement déployées.

IV. Description et analyse

L'école et son environnement

L'ESIET-UAS est une école privée d'ingénieurs créée en 1993. Elle fait partie d'un groupe comprenant des établissements scolaires de la maternelle au lycée et une faculté de droit, économie et gestion. Les locaux sont au centre de Tunis.

L'ESIET-UAS recrute principalement en première année du cycle d'ingénieurs des élèves issus de licence. Une classe préparatoire d'une vingtaine d'étudiants est présente à l'école. 688 étudiants sont présents avec une croissance de 19% sur 3 ans. Les jeunes femmes représentent 27% des élèves, ce qui est peu pour une école d'ingénieur tunisienne. Les 6% d'élèves internationaux viennent principalement d'Afrique subsaharienne.

L'école a présenté un plan stratégique en 10 points sans développement ni plan d'action et sans que ces orientations ne soient reprises ensuite dans les présentations détaillées des départements.

L'UAS a une stratégie RSE avec des volets sur son organisation et des volets pédagogiques. La RSE est présente sur la plupart des cursus avec un ou plusieurs cours et parfois des projets clairement identifiés.

La gouvernance de l'école est assurée par le conseil d'administration de l'UAS. Y sont adjoints un conseil qualité, un conseil scientifique et des conseils de département spécifiques à l'école.

Le conseil d'administration est celui de l'UAS dont les membres, à une exception près, sont des membres de la famille du président-fondateur.

Dans le conseil scientifique, toutes les parties prenantes, y compris des représentants des étudiants et du monde socio-économique, sont représentées.

L'école a un directeur qui est le responsable hiérarchique du volet pédagogique. Les volets administratifs sont sous la responsabilité d'un secrétaire général qui rapporte directement au président-fondateur de l'UAS. De même les 2 vice-présidents, coopération internationale et qualité et innovation pédagogique, ainsi que le conseil scientifique, le conseil qualité et l'observatoire de l'emploi sont rattachés au président-fondateur.

Chaque diplôme correspond à un département. Chaque département s'appuie sur un conseil de département composé des professeurs du département.

L'école ne nous a pas transmis sa politique de communication.

Le site web est clair. On y trouve le règlement des études, les compétences visées de chaque formation et l'architecture des programmes de chaque diplôme pas le syllabus complet.

L'école a bien pour mission la formation d'ingénieurs reconnus.

Les formations d'ingénieur de l'ESIET-UAS sont habilités par le Ministère tunisien de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique depuis 2002. Les ingénieurs formés à l'ESIET-UAS sont reconnus par le Conseil de l'ordre des ingénieurs tunisiens et inscrits à son registre.

Outre les 6 diplômes d'ingénieurs audités, l'ESIET-UAS a un cycle préparatoire. Elle délivre également 4 licences et 3 mastères.

La politique de recherche de l'ESIET-UAS s'est traduite en la création d'un centre de recherche en 2023-2024 : le centre de recherche et d'innovation de l'UAS, CRI-UAS. Ses axes de recherche sont multiples et orientés principalement autour de l'énergie. La production scientifique du centre est faible : 5 articles depuis sa création alors que l'école affiche la participation de 11 professeurs.

Le CRI-UAS est partenaire d'une quinzaine de structures de recherche.

Le président fondateur ouvre la voie à son fils pour lui succéder.

L'école est très bénéficiaire et opère dans un environnement correct, où les moyens, en particulier en enseignants permanents, croissent avec la croissance du nombre d'étudiants.

Le corps enseignant comprend 86 personnes dont 44 vacataires, parmi lesquels 34 sont professeurs dans des établissements supérieurs publics. Le corps enseignant est en croissance par une augmentation du nombre d'enseignants permanents propres à l'école. Cette croissance assure un taux d'encadrement des étudiants satisfaisant de 16 étudiants par enseignant permanent.

Les locaux sont réparties sur 5 bâtiments proches les uns des autres. Aucun n'est accessible aux personnes à mobilité réduite. Les salles de classe sont correctement équipées.

Les laboratoires - salles de TP disposent d'un matériel limité, mais suffisant pour les besoins d'enseignement. Quelques équipements de pointe, notamment pour l'industrie 4.0 ont été acquis par l'école.

Un seul local, plutôt exigu, est mis à disposition des clubs des élèves. Une buvette pour les élèves est attenante. Il n'y a pas de lieu de restauration collective. Une salle de sport de petite taille est accessible aux élèves et au personnel.

67 personnels administratifs et techniques travaillent pour l'école.

L'école a un budget bénéficiaire. Les frais de scolarité sont de 7500 DT par an pour un élève ingénieur en première année, auxquels s'ajoutent 600 DT de frais d'inscription. Ce tarif devient 7800 puis 8100 sur la deuxième et la troisième année. Ce budget excédentaire permet à l'école de satisfaire certaines demandes des étudiants en matériel.

L'école a noué des partenariats avec 3 établissements d'enseignement supérieur français principalement sur des échanges d'étudiants. Le partenariat avec l'IMT Nord Europe comprend un volet recherche. Deux partenariats avec des institutions chinoises ont été signés et un partenariat avec une université indienne a fait l'objet d'un Memorandum of Understanding.

Plusieurs conventions ont été signées avec des entreprises pour de l'accueil d'étudiants en stage et des participations de ces entreprises à des jurys.

Analyse synthétique - L'école et son environnement

Points forts

- Une école dont la rentabilité garantit la pérennité
- Des locaux en centre-ville
- Un corps professoral dont la taille croît avec le nombre d'étudiants

Points faibles

- Pas de véritable politique de recherche
- Des locaux mis à disposition des élèves exigus
- Des locaux inaccessibles aux personnes à mobilité réduite

Risques

- Une structure hiérarchique dépendant fortement du président-fondateur

Opportunités

- des liens qui se tissent avec des établissements d'enseignement professionnel internationaux
- Une structure de recherche qui vient de se mettre en place

Diplôme en ingénierie

Eléments transverses

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

L'analyse du besoin se fait par formation en se basant sur le référentiel tunisien pour l'identification des métiers et en complétant cette approche par une écoute du milieu socio-économique correspondant à chaque diplôme.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

L'architecture globale de l'approche compétence est la même pour toutes les formations. Les compétences objectifs sont déclinées par formation. Elles sont traduites en acquis de formation nécessaires pour les atteindre. Une matrice de correspondance compétences / acquis de formation est fournie pour chaque formation.

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

Les acquis de formation sont convertis en acquis d'apprentissage. Les syllabus indiquent les acquis de formation et les acquis d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont conçus pour être mesurables. Une matrice croisée modules / acquis de formation est fournie pour chaque formation avec un code couleur selon le degré d'acquisition : elle permet de vérifier que tous les acquis de formation sont couverts.

Une évaluation des acquis de formation et des compétences de type portfolio est en cours de développement. Aujourd'hui la plateforme correspondante est renseignée par l'administration et elle n'est accessible que par les enseignants. La démonstration qui nous a été faite montre une bonne compréhension de l'approche par compétences par les développeurs du système. Reste à mettre en place le déploiement, notamment avec accès des élèves à leur évaluation, et l'appropriation par tous.

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

Le système qualité, qui est général pour l'UAS, inclut un processus d'enseignement à l'ESIET.

La formation est semestrialisée. Elle est structurée en UE, sans compensation entre UE. Elle délivre 180 ECTS.

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

Le mode d'évaluation des acquis d'apprentissage est inclus dans les syllabus. Sauf pour les projets, il s'agit généralement de vérification des connaissances plus que des compétences.

L'évaluation des PFE ne mentionne pas les objectifs de compétences.

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

Un processus d'enseignement est en place à l'ESIET-UAS. Il décrit les différentes tâches et désigne les acteurs pour chaque tâche. La planification des activités pédagogiques est assurée par le directeur de département avec le directeur de l'établissement et le directeur des études et des stages.

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

voir par diplôme

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

Le ratio global d'étudiant par enseignant permanent est satisfaisant à environ 16. Une grosse moitié d'enseignants vacataires complète ce corps de permanent. Les vacataires sont souvent des enseignants chercheurs issus des meilleures institutions tunisiennes d'enseignement et de recherche.

Pour le détail voir par diplôme

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

67 personnels administratifs et techniques appuient le personnel enseignant offrant un bon niveau de soutien.

Les salles de classe sont bien équipées et en nombre suffisant. Chaque département dispose d'un laboratoire pour ses TP. La quantité et la qualité de l'équipement est variable mais permet la réalisation correcte des TP prévus.

Les locaux dédiés aux étudiants sont peu nombreux et exigus.

Un Learning Management System (LMS) est en cours de développement en interne. En l'attente de son déploiement, des ressources pédagogiques nombreuses sont présentes sur Teams. WhatsApp est souvent utilisé pour faire circuler les informations utiles aux étudiants.

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

Les ressources financières proviennent exclusivement des frais d'inscription des étudiants. Elles assurent une rentabilité confortable (voir A 5.3).

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

Les étudiants ont un suivi administratif efficace. Une procédure existe pour les étudiants ayant des besoins particuliers (handicaps). En revanche, nous n'avons pas identifié de dispositif d'accompagnement personnalisé des élèves en difficulté scolaire. Cependant les élèves font état d'une bonne relation avec le corps enseignant et d'aide si besoin.

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

Quelques partenariats internationaux portant principalement sur des échanges d'étudiants ont été signés.

Des partenariats avec des laboratoires de recherche tunisiens ont été mis en place, souvent récemment. Pour l'instant, il s'agit surtout d'accords de principe.

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

Le règlement intérieur est disponible sur le site web de l'école. Il est conforme aux exigences et indique clairement les conditions d'obtention du diplôme.

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

Les élèves en première année à l'ESIET-UAS sont majoritairement issus de licences. Seuls 5% environ des étudiants viennent de classe préparatoire. L'admission se fait sur dossier et entretien selon les modalités décrites dans le règlement intérieur disponible sur le site web de l'école.

Voir complément par diplôme

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

voir par diplôme

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

2% des étudiants abandonnent le cursus.

voir par diplôme pour les redoublements.

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

L'UAS est certifiée ISO 9001 et ISO 21001. Les deux certifications ont été reconduites début 2026 pour 3 ans.

9 indicateurs ont été définis et sont suivis globalement et par départements. Ces indicateurs concernent, entre autres, le taux de diplomation, le taux d'abandon, le taux d'insertion, le pourcentage de jeunes femmes, etc.

Le comité qualité se réunit au minimum une fois par semestre, et généralement plus, pour assurer la prise en compte des données récoltées lors des enquêtes et l'amélioration continue.

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

Un système de pilotage de la qualité avec une base documentaire très complète a été présenté. Il est encore en cours de déploiement et actuellement seules 6 personnes y ont accès.

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

Les conseils de département assurent les aspects pédagogiques de la formation. Ils intègrent les retours des enquêtes, en particulier les enquêtes auprès des étudiants.

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

Les étudiants sont interrogés régulièrement sur le processus d'apprentissage. Une enquête sur les cours a lieu chaque semestre. Les retours aux étudiants sont présentés lors de réunion par département avec les délégués de classe, élus chaque année par les étudiants. Les étudiants jugent l'école réactive par rapport à leurs demandes.

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

La stratégie de l'établissement consiste à proposer des cursus très proches des besoins actuels du marché du travail, ce qui facilite l'insertion professionnelle des étudiants, mais peut également les rendre plus sensibles aux évolutions et aux fluctuations du marché.

Le taux d'embauche global est excellent. Voir détail par diplôme.

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

Le règlement intérieur de l'école ainsi que le programme détaillé de chaque année pour tous les diplômes d'ingénieur sont disponibles sur le site web. En revanche le syllabus complet n'y figure pas.

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

Le département génie civil a interrogé explicitement les professionnels du secteur sur les compétences à acquérir et sur les évolutions des métiers en 2025. Rien n'indique une récurrence de cette consultation bien qu'on note qu'elle a été faite au bon moment.

Les stages, visites, interventions du monde socio-économique dans la formation sont d'autres occasions de consulter le marché du travail sur ses besoins.

La formation propose 3 filières de spécialisation en dernière année : Ouvrages et Construction, Infrastructures et aménagement, Hydraulique et environnement. Cette dernière n'a pas été ouverte dans les années récentes faute de suffisamment de candidats.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

7 compétences spécifiques pertinentes ont été définies. Elles correspondent aux besoins du marché du travail :

CS1 - Maîtriser les sciences fondamentales et les sciences techniques en GC

CS2 - Réaliser des études d'avant-projet

CS3 - Étudier l'impact des constructions prévues sur l'environnement et sur l'économie

CS4 - Concevoir et dimensionner des bâtiments, des infrastructures et des ouvrages d'art

CS5 - Modéliser et calculer les structures

CS6 - Étudier des aménagements des territoires liés à l'eau et à l'environnement

CS7 - Intervenir dans n'importe quelle étape de l'opération de construction

Cependant la référence à ces compétences ne se trouve que dans la matrice croisée avec les acquis de formation. Elles ne sont pas mentionnées dans le syllabus.

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

Les acquis de la formation ont été définis. Un tableau montre la correspondance entre ces acquis de la formation et les descripteurs de Dublin. Deux matrices croisées ont été fournies : une qui croise compétences et acquis de la formation et une qui croise acquis de la formation et acquis d'apprentissage, avec pour cette dernière une progression dans l'apprentissage. Ces éléments permettent de vérifier que la formation est traitée tous ses objectifs. Formellement le système est complet.

La maquette de formation couvre les matières attendues pour cette formation. Les cours de sciences humaines et sociales ont la portion congrue : avec les langues, ils représentent de l'ordre de 11% des heures. Le syllabus a un format satisfaisant, majoritairement bien rempli. Même si quelques cours indiquent comme acquis de la formation des considérations générales sur la matière enseignée, la plupart des descriptions de cours du syllabus précise bien ce dont les élèves seront capables à l'issue du cours.

Analyse synthétique - Objectifs de la formation

Points forts

- Des compétences pertinentes
- Des correspondances compétences / acquis de la formation / acquis d'apprentissage complètes
- Une maquette donnant des connaissances solides
- Des projets nombreux

Points faibles

- Peu d'apprentissage développant explicitement les soft skills
- Une formation à et par la recherche limitée

Risques

- Une consultation ponctuelle des professionnels du secteur

Opportunités

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

La formation applique le système global ESIET-UAS (cf transverse). Avec 82 diplômés en 2025, ce département est un des plus gros de l'ESIET-UAS.

Outre l'option de dernière année, les élèves ont quelques choix à faire pour leurs cours de première et deuxième année mais qui ne portent que sur 2 cours en première année et 2 cours en deuxième.

Les cours magistraux ou TD représentent 56% des heures, les TP 13% et les projets 31%, dont 19% pour le PFE, pour un total de 2415 h de formation, y compris 30h pour un projet personnel encadré en groupe en 2ème année, 450h pour le PFE.

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

Les évaluations se font presque uniquement sur des examens et du contrôle continu.

L'évaluation des PFE ne fait pas référence aux acquis de formation ou aux compétences.

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

La planification des cours est faite en impliquant le conseil de département où siègent les enseignants. La maquette est claire. Le conseil de département prend en compte le résultat des enquêtes auprès des étudiants.

Le retour aux étudiants sur la prise en compte des enquêtes est global.

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

Le processus d'apprentissage se fait selon l'organisation de l'ESIET-UAS (cf partie transverse). Cependant, les compétences n'étant pas évaluées, le bouclage de la formation sur ses objectifs n'est pas assuré.

Analyse synthétique - Processus d'enseignement et d'apprentissage

Points forts

- Un programme d'études complet
- Un bon équilibre entre cours magistraux/TD/TP/Projets
- Augmentation du nombre de projets dans le cursus

Points faibles

- pas d'évaluation des compétences

Risques

- Fréquence annuel d'examen des retours des étudiants peut générer des oublis

Opportunités

- Mise en place du système d'évaluation des acquis de formation en cours de développement

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

Le personnel enseignant est constitué de 28 enseignants, 11 permanents, 14 vacataires du monde universitaire, 3 vacataires du monde socio-économiques. 50% sont des vacataires, enseignants ou enseignants chercheurs d'autres établissements d'enseignement supérieur. Les vacataires universitaires dispensent 53% des enseignements, les vacataires du monde socio-économique 7%, le reste étant dispensé par des permanents de l'école.

Sur l'année 24/25, le département accueillait 281 étudiants, en légère baisse par rapport aux années précédentes où ils étaient environ 300. Le taux d'étudiant par enseignant permanent est donc actuellement de 10 étudiants par enseignants, taux satisfaisant.

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

Le département dispose d'un laboratoire. Son équipement, sans être exceptionnel, permet de faire des TP courants.

Le personnel administratif de l'établissement est satisfaisant sans précision sur ce département particulier.

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

Voir partie A.5.2

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

Les professeurs sont généralement accessibles. Pour le reste, voir partie transverse.

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

Le département génie civil a un partenariat international avec l'IMT Nord Europe.

En Tunisie, il a développé de nombreux partenariats avec des entreprises du secteur pour l'accueil de stagiaires. Plusieurs laboratoires et centres de recherche du secteur ont des conventions avec l'ESIET-UAS.

Analyse synthétique - Ressources en lien avec la formation

Points forts

- Des enseignants de qualité

Points faibles

- Une majorité de vacataires
- Une faible part de vacataires du monde socio-économique

Risques

- Un unique partenariat international

Opportunités

- Des partenariats avec des laboratoires de recherche souvent récents qui peuvent être renforcés

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

voir partie transverse

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

Le département GC accueille entre 280 et 310 étudiants chaque année, la tendance étant plutôt à la baisse. Environ 82% des étudiants viennent de licences, 7% de masters et entrent en 1ère année, 7% de classes préparatoires et un peu plus de 5% entrent directement en 2ème année. Les étudiants internationaux représentent 7% des effectifs et les jeunes femmes 33%, ce qui est très peu pour la Tunisie où elles sont souvent majoritaires.

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

Les étudiants sont évalués par des examens et du contrôle continu selon des modalités décrites dans le syllabus.

Les évaluations des stages et PFE sont faites mais ne se réfèrent pas aux acquis de formation ou aux objectifs de compétences.

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

En 24/25, les redoublements ont concernés 6 élèves en 1ère année (7%, hors abandon), 3 (3%) en 2ème et 2 (2%) en dernière année. En 23/24 27 élèves ont abandonné le cursus, principalement en première année, soit 9% de l'ensemble et près de 20% en première année. En 24/25, ils étaient 2 fois moins nombreux à abandonner.

Analyse synthétique - Admission, passage, progression et validation du diplôme

Points forts

- Un taux de réussite moyen satisfaisant

Points faibles

- Evaluation centrée sur les connaissances

Risques

- Baisse du recrutement
- Fluctuation des taux d'abandon

Opportunités

- Mise en place du système d'évaluation des compétences

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

voir partie transverse

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

voir partie transverse

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

Le processus de révision a amené des évolutions dans le cursus dont les principales sont : introduction de modules transversaux, notamment sur la RSE, sur la sécurité au travail et sur les chantiers HQE; une place croissante des projets dans la pédagogie; des certifications sur des outils numériques par exemple sur le BIM (Building Information System).

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

voir partie transverse

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

Les étudiants trouvent facilement des emplois dans leur secteur. Le taux d'embauche sur les 36 répondants à l'enquête est de 83,3%.

Parmi ceux qui ont trouvé un emploi, la moitié l'avaient en sortant de l'école et 88% 4 mois après.

Nous n'avons pas eu d'information sur le devenir à plus long terme des diplômés.

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

Le site web donne une information sur la structure des études et les compétences attendues. Le syllabus complet n'est pas fourni. On ne trouve pas d'information sur les taux d'emploi.

Analyse synthétique - Assurance qualité interne

Points forts

- Un système rodé
- Une bonne écoute des étudiants
- Un excellent taux d'embauche

Points faibles

- Pas de suivi long terme des diplômés
- un taux de réponse à l'enquête emploi faible

Risques

- Trop d'importance accordée aux outils, vite obsolètes, au détriment des compétences fondamentales

Opportunités

- Améliorer la communication web sur ce diplôme

Synthèse globale de l'évaluation

Un cadre théorique bien maîtrisé mais peu de preuves d'une mise en œuvre opérationnelle homogène.

Analyse synthétique globale

Points forts

- Une formation solide
- Des enseignants de qualité

Points faibles

- Taux de jeunes femmes faible pour la Tunisie
- des enseignants majoritairement vacataires

Risques

- Baisse du recrutement

Opportunités

- poursuite de la démarche compétences

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

Voir partie transverse.

Les partenariats avec l'industrie (particulièrement développés lors des Projets de Fin d'Etudes) permettent une écoute régulière et une mise à jour des besoins.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

Voir partie transverse.

Quatre objectifs de formation sont définis dont un seul spécifique à la formation en génie électrique. Ils semblent cohérents avec la mission de l'ESIET et des besoins identifiés.

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

18 Acquis de formation sont définis organisés suivant les descripteurs de Dublin. Si ces acquis restent assez généraux, ils permettent de bien imaginer les capacités de mutualisation et de flexibilisation de la formation.

Analyse synthétique - Objectifs de la formation

Points forts

- Une formation qui répond à des besoins identifiés

Points faibles

- Des objectifs de formation très généraux alors que la formation affiche une spécialisation en génie électrique

Risques

- Une désaffection des étudiants pour la formation génie électrique s'ils la perçoivent comme trop généraliste (La formation électromécanique étant par vocation généraliste)

Opportunités

- Une mutualisation forte avec la formation génie électromécanique pour définir une forte spécialisation en génie électrique

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

Le programme d'enseignement est riche et couvre un large spectre des activités du Génie Electrique au sens international.

La formation est semestrialisée (30 ECTS par semestre) et organisée en Unités d'Enseignement cohérentes (4 à 6 par semestre). Chaque semestre propose près de 400h de face-à-face pédagogique pour un total annoncé de 2268h en trois ans.

Un équilibre 50/50 entre enseignements théoriques et pratiques (750h de projets sont proposés sur les 3 ans ainsi que de nombreux TP dans des lieux spécialisés de l'établissement).

Une matrice croisée Acquis de Formation / Compétences permet de s'assurer que le programme de formation permet d'atteindre les acquis choisis.

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

Les modalités d'évaluation sont mixtes comprenant Contrôle Continu et Examens. Le nombre important de projets, TP et stages permet de mieux vérifier l'atteinte effective des acquis d'apprentissage par les apprenants.

L'évaluation du Projet de Fin d'Études, modalité pourtant idéale pour sa mise en œuvre, ne fait pas référence aux acquis de formation ou aux compétences.

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

La progression pédagogique est graduelle sur les trois ans. Trois options au choix sont proposées aux étudiants en troisième année.

La formation étant ponctuée de mini projets disciplinaires, de projets personnels encadrés, de stages (ouvrier et ingénieur) et d'un projet de fin d'études, elle permet aux étudiants de régulièrement se positionner par rapport aux attendus et à leurs propres capacités.

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

Le processus d'apprentissage se fait selon l'organisation de l'ESIET-UAS (cf partie transverse).

Analyse synthétique - Processus d'enseignement et d'apprentissage

Points forts

- Un programme de formation dense qui couvre beaucoup d'aspects du génie électrique
- Des projets tout au long des trois années et quelques modules au choix
- Une troisième année qui permet le choix entre trois options

Points faibles

- Un dispositif de l'évaluation des compétences pas encore opérationnel

Risques

Opportunités

- Mise en place du système d'évaluation des compétences en cours de développement

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

Le corps enseignant est composé à moitié de personnels permanents et à moitié de personnels vacataires avec une répartition globale de 2/3 d'hommes et d'1/3 de femme. 2/3 des personnels sont titulaires d'un doctorat. Les enseignants permanents sont tous membres du CRI-UAS et d'un laboratoire d'un établissement public tunisien (ENIT, ENSIT, FST ou EPT).

Le pourcentage d'intervenants du mode socio-économique (experts) de 10% pourrait être amélioré afin de mieux professionnaliser la formation.

Le nombre d'inscrits est en progression allant de 44 étudiants en 2022-2023 à 56 étudiants en 2024-2025.

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

Au delà des salles de classes (voir partie transverses) la formation en génie électrique possède de nombreuses salles de TP dédiées et correctement équipées (Sept laboratoires proposés).

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

Voir partie transverse

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

Voir partie transverse

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

Les stages ouvrier, ingénieur et de fin d'études se déroulent dans une entreprise partenaire de la formation.

Trois accords avec des universités internationales ont été signés, même si cela ne suffit pas encore à proposer à chacun des étudiants une expérience à l'international.

Analyse synthétique - Ressources en lien avec la formation

Points forts

- Un corps enseignant de qualité

Points faibles

- Un nombre d'intervenants du monde socio-économique trop faible.

Risques

- La gestion de la formation par une personne non titulaire de l'établissement

Opportunités

- Une accroissement de partenariats formalisés avec le monde socio-économique pour accroître la participation d'experts à la formation

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

Voir partie transversale

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

Voir partie transversale

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

Des enquêtes sont régulièrement menées auprès des étudiants afin de mesurer leur appréciations globales (Contrôles des connaissances, déroulement des cours et plan et objectifs du cours sont évalués). Le taux de satisfaction global est supérieur à 80% quelle que soit l'année.

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

Le taux de réussite globale, quelle que soit l'année, est supérieur à 96%. Le taux d'abandon, qui était de 9% en 2022-2023 est passé à 0% pour l'année 2024/2025.

Analyse synthétique - Admission, passage, progression et validation du diplôme

Points forts

- Des enquêtes régulières auprès des étudiants et un taux de satisfaction élevé.
- Un taux d'abandon tombé à zéro.

Points faibles

- Evaluation centrée sur les connaissances

Risques

Opportunités

- Mise en place du système d'évaluation des compétences en cours de développement

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

Voir partie transverse

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

Voir partie transverse

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

Voir partie transverse

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

Voir partie transverse

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

Le taux d'embauche annoncé est de 100% dans des secteurs d'activités variés allant de l'ingénieur de bureau d'études jusqu'à l'ingénieur développement. Un nombre important de diplômés est embauché par des grandes entreprises nationales et internationales.

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

Voir partie transverse

Analyse synthétique - Assurance qualité interne

Points forts

- Un taux d'insertion professionnel excellent

Points faibles

- pas de suivi à long terme des diplômés

Risques

Opportunités

- amélioration de la communication externe

Synthèse globale de l'évaluation

Un cadre théorique bien maîtrisé mais peu de preuves d'une mise en œuvre opérationnelle homogène.

Analyse synthétique globale

Points forts

- Une formation solide et bien conçue qui propose des modalités de formation variées
- Une équipe d'enseignant de qualité
- Un pilotage de grande qualité
- Un taux d'abandon pratiquement nul et d'insertion professionnel excellent

Points faibles

- Une trop faible proportion d'intervenants du monde socio-économique
- Un dispositif d'évaluation des compétences pas finalisé

Risques

- Le pilotage de la formation par une personne extérieure à l'établissement

Opportunités

- Une mutualisation d'UE avec d'autres formations de l'UAS
- Une meilleure définition des objectifs de formation pour mieux valoriser la spécialité génie électrique

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

Voir partie transverse.

La mise à jour des besoins en formation du marché du travail ciblé par la formation est particulièrement basée sur les rencontres avec les partenaires de la formation lors du forum entreprises organisé par l'UAS. Les débouchés sont clairement définis ce qui aide grandement à cibler les besoins spécifiques nécessaires à exercer ces emplois.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

Quatre objectifs de la formation en génie électromécanique sont formalisés. Ils correspondent bien à des objectifs transversaux, la formation en génie électromécanique étant de nature "spectre large". Ces objectifs exposent clairement les attentes futures du monde industriel de demain telles que l'avènement de l'IA, l'industrie 4.0 et les défis environnementaux.

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

Les acquis de formation sont au nombre de 18. Conformément aux descripteurs de Dublin, ils sont calés sur le référentiel EURACE. Un tableau croisé compétences génériques et spécifiques attendues / objectifs de formation est fourni. Il est bien démontré comment chaque UE participe aux acquis de formation.

Analyse synthétique - Objectifs de la formation

Points forts

- Des objectifs de formation et des acquis d'apprentissage visés qui correspondent particulièrement bien à un besoin des industries tunisiennes

Points faibles

-

Risques

- Une formation qui se veut généraliste mais qui veut aussi développer des sujets spécifiques (Numérique, IA, transition environnementale) avec un risque de choix difficiles à faire pour conserver un taux horaire compatible sur les trois ans.

Opportunités

-

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

La formation est organisée en trois ans pour un volume horaire de 1942,5h, Projet de Fin d'Études non compris. La formation délivre 180 ECTS à son issue. Les deux premières années constituent un tronc commun et trois options très orientées dans un des domaines de l'électromécanique sont proposées en troisième année (Productique, machine thermique et mécanique et structure). Un bon équilibre existe entre les quatre grands domaines d'enseignement qui sont définis (Fondements scientifiques, sciences pour l'ingénieur, Ingénierie appliquée et compétences transversales).

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

Les deux types d'évaluation proposées (Mixte et en contrôle continu) sont parfaitement équilibrés. Il peut alors sembler être plus difficile d'évaluer les compétences par rapport aux connaissances.

L'évaluation du Projet de Fin d'Études, modalité pourtant idéale pour sa mise en œuvre, ne fait pas référence aux acquis de formation ou aux compétences.

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

La part de Cours Magistraux, Travaux Dirigés, Travaux Pratiques et Projets est bien équilibrée, même si la part de projets (10%) pourrait être augmentée par rapport aux autres modalités. Chaque année du cursus propose bien un stage en milieu professionnel (1mois, 1 mois et 4 à 6 mois).

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

Le processus d'apprentissage se fait selon l'organisation de l'ESIET-UAS (cf partie transverse).

Analyse synthétique - Processus d'enseignement et d'apprentissage

Points forts

- Une formation qui répond aux standards européens (Semestrialisation, ECTS, variété des modalités d'enseignement comme d'évaluation)

Points faibles

- Une évaluation des compétences à perfectionner

Risques

-

Opportunités

- Mise en place du système d'évaluation des compétences en cours de développement

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

33 enseignants interviennent dans la formation dont 42% de permanents, 52% d'intervenants académiques extérieurs et une part assez faible d'intervenants du mode socio-économique (6%). Le corps enseignants est composé de 76% d'hommes pour 24% de femmes. 88% d'entre eux possèdent un doctorat et font partie d'un laboratoire de recherche abrité par un établissement du supérieur.

Un nombre d'étudiants relativement constant ces dernières années (entre 60 et 70 élèves depuis 4 ans).

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

Voir partie transverse.

Un nombre suffisant de laboratoires spécialisés pour la formation est disponible. La présence de deux formations proches (Génie électrique et mécatronique) permet une mutualisation intelligente de ces espaces.

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

Voir partie transverse.

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

Voir partie transverse.

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

Un nombre important de partenaires sont présentés, utiles particulièrement pour placer les étudiants en stage. Des visites d'études chez quelques uns de ces partenaires sont organisées tout au long des trois années d'études.

Deux accords avec des partenaires académiques internationaux ont été signés (France et Inde), permettant d'espérer un accroissement de la mobilité internationale des étudiants de la formation.

Analyse synthétique - Ressources en lien avec la formation

Points forts

- Un corps enseignant de qualité composé en grande partie d'enseignants-chercheurs membres de laboratoires d'établissements du supérieur

Points faibles

- Une part trop faible d'intervenants du monde socio-économique.

Risques

- Un nombre de permanents plus faible que le nombre de vacataires.
- Un responsable emblématique de la formation qui pourrait partir assez rapidement en retraite.

Opportunités

- L'augmentation du nombre d'accords de partenariats pour augmenter le nombre d'intervenants du monde socio-économique ainsi que les mobilités étudiantes à l'international

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

Voir partie transverse.

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

Voir partie transverse.

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

L'enquête de satisfaction annuelle auprès des étudiants montre un taux de satisfaction global de 87,6%.

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

Le taux de réussite des étudiants atteint les 100% en dernière année du cursus depuis quelques années. Les taux de réussite en première et deuxième année ont été particulièrement augmentés ces deux dernières années (passant par exemple en première année de 89% à 100%).

Analyse synthétique - Admission, passage, progression et validation du diplôme

Points forts

- Des enquêtes régulières auprès des étudiants et un taux de satisfaction élevé
- Un taux de réussite exceptionnel

Points faibles

-

Risques

-

Opportunités

-

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

Voir partie transverse.

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

Voir partie transverse.

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

Voir partie transverse.

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

Voir partie transverse.

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

Le taux d'insertion professionnelle pour l'année 2025 est de 100%

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

Le site web donne des informations limitées.

Analyse synthétique - Assurance qualité interne

Points forts

- Un taux d'insertion professionnel excellent

Points faibles

- Pas de suivi à long terme des diplômés

Risques

-

Opportunités

- Amélioration de la communication externe

Synthèse globale de l'évaluation

Un cadre théorique bien maîtrisé mais peu de preuves d'une mise en œuvre opérationnelle homogène.

Analyse synthétique globale

Points forts

- Une formation généraliste qui permet une forte adaptation des diplômés au marché du travail
- Un corps enseignant de qualité et un pilotage performant de la formation

Points faibles

- Des partenariats à renforcer pour accroître le nombre d'intervenants du monde socio-économique et la capacité de mobilité sortante des étudiants

Risques

- Un responsable de la formation très expérimenté qui pourrait partir en retraite rapidement
- Un équilibre entre formation généraliste et volonté d'adresser des sujets nouveaux (IoT, IA, numérique, Industrie 4.0, ...) qui peut faire perdre son identité historique à la formation

Opportunités

- Augmentation du nombre de partenariats

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

Les besoins en formation du marché de travail en génie industriel sont identifiées au premier niveau à partir du Référentiel Tunisien des Métiers et des Compétences élaboré par l'ANETI. Une collaboration étroite avec le ministère de l'industrie, le conseil de l'ordre des ingénieurs et les entreprises publiques ou privées du secteur ont permis d'identifier clairement les compétences dont doivent être dotées un ingénieur en Génie industriel. Des workshops, des réunions de retour d'expérience des PFE, des séminaires avec ces parties prenantes permettent d'adapter en tant que de besoin les objectifs de formation.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

Globalement, l'ESIET vise à former des ingénieurs en génie industriel capables d'optimiser, transformer et piloter la performance industrielle. Le programme de formation allie les aspects scientifiques et techniques à une formation avancée dans le domaine des SHES de façon à garantir aux ingénieurs diplômés une réelle capacité d'appréhender les différents aspects et les composantes d'un projet ou d'un système industriel.

Outre leur formation générale, les diplômés acquièrent une spécialisation dans l'un des grands domaines du Génie Industriel (production, qualité, logistique et maintenance) leur permettant d'œuvrer dans des secteurs nationaux et/ou internationaux à fort potentiel de croissance (industrie, bureaux d'études, institutions financières...)

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

Les 20 acquis de formation en génie industriel sont cohérents avec les objectifs

de formations, ainsi qu'avec les huit compétences du référentiel de Dublin (connaissance et compréhension, analyse technique, conception technique, études et recherches, pratique de l'ingénierie, prise de décision, communication, travail en équipe et apprentissage tout au long de la vie).

Le programme assure une correspondance entre les acquis d'apprentissage des modules et les acquis de Formation du diplôme (AF1 à AF20). La correspondance entre les modules et les acquis de formation est formalisée par une matrice UE × AF, qui précise pour chaque module : les AF ciblés, le niveau de contribution (faible, moyen ou fort), la part relative dédiée à la conception et à la pratique de l'ingénierie, ainsi qu'au développement des compétences transversales et de la prise de décision de la vie.

Analyse synthétique - Objectifs de la formation

Points forts

- Adaptation au besoins des employeurs
- vision systémique des diplômés
- Développement d'une culture industrielle éthique et durable

Points faibles

- Peu de formation à et par la recherche
- peu d'incitation interne au développement de l'entrepreneuriat

Risques

- concurrence d'autres formations publiques

Opportunités

- renforcement du numérique et industrie 4.0

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

Le cursus de formation des élèves ingénieurs en Génie Industriel est classique et conforme aux exigences.

L'étudiant a la possibilité de modeler sa formation selon ses préférences en choisissant parmi des modules tout au long du cursus. En troisième année, il a l'opportunité d'élargir ses compétences vers des domaines stratégiques et en lien avec les évolutions économiques, technologiques et environnementales (Finance bancaire, Intelligence artificielle en Génie Industriel et Marchés et politiques énergétiques : application au marché du carbone). L'imprégnation aux enjeux internationaux reste globalement assez superficielle.

Le cursus comprend 38 % de cours, 17% de TD, 18% de TP et 27% d'activités par projet (PPE et PFE) soit près de 45 % du volume horaire consacré à des mises en situation, expérimentation et résolution de problèmes.

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

L'évaluation de l'apprentissage des étudiants se fait par examen final, par contrôle continu ou par un mix des deux.

Pour ce qui concerne les projets, l'évaluation du Projet Personnel Encadré (PPE) de la deuxième année est évalué sur la qualité d'un rapport écrit et d'une soutenance orale se déroulant devant un jury composé de deux à trois membres dont l'encadrant académique du projet (ou les encadrants académique et industriel lorsque le PPE est réalisé en entreprise), et un enseignant du département. Le PFE est quant à lui évalué en fonction de la qualité scientifique et technique du travail réalisé et du rapport écrit, de la qualité de la présentation orale et des échanges avec le jury composé de trois à quatre membres, incluant obligatoirement l'encadrant académique et, l'encadrant professionnel ayant assuré le suivi du projet au sein de la structure d'accueil

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

Le conseil de département prépare et propose au conseil scientifique qui se réunit pendant l'été les adaptations du programme jugées utiles. Si ces dernières sont approuvées, elles sont, dans toute la mesure du possible intégrées dans le programme de l'année universitaire à venir.

La validation du calendrier de l'année universitaire est aussi faite à cette occasion ainsi que l'organisation des modules.

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

Le directeur du département est le point focal permettant de s'assurer de la bonne mise en œuvre des processus de formation, de l'atteinte des acquis de formation et de la prise en compte des retours d'expérience. Des coordonnateurs sont en place au sein du département et des délégués des élèves permettent la mise en œuvre d'un processus d'amélioration et de vérification de l'atteinte des objectifs

Analyse synthétique - Processus d'enseignement et d'apprentissage

Points forts

- formation équilibrée entre Cours TP, TD, projets
- Compétences avérées en management de projet
- Bonne prise en compte retour d'expérience (Enseignants, élèves, externes)
- certifications acquises pendant la formation (Project, Lean management, ...)

Points faibles

- entrepreneuriat insuffisamment développé
- international à développer
- recherche à développer

Risques

- évolutions technique et technologique impliquant une mise à jour rapide des contenus pédagogiques.

Opportunités

- capacité dans la maîtrise de l'utilisation de l'IA (maintenance prédictive...)

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

Le corps enseignant pour le génie industriel est évalué à environ 90 intervenants dont 48% d'enseignants permanents (dont 42% d'enseignants chercheurs), de 36% de vacataires académiques et de 16% de vacataires du monde socio-économique.

A noter que le nombre d'étudiants de la filière a cru continuellement depuis l'année universitaire 22-23 pour passer de 103 à 163 en 25-26 soit une croissance d'environ 58%.

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

67 personnels administratifs et techniques appuient le personnel enseignant offrant un bon niveau de soutien (cf. § B3.2 éléments transverses). Il est difficile de déterminer le nombre de soutien pour la spécialité GI. On peut imaginer qu'elle est proportionnelle au nombre d'élèves dans la filière soit 22% (163 élèves pour 742 au total) et donc environ 15 personnels de soutien.

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

cf. A5.3, le budget est consolidé au niveau de l'école.

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

Voir B3.4 éléments transverses.

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

La filière et plus généralement l'école entretiennent des relations suivies avec de nombreux partenaires industriels qui accueillent leurs élèves en PFE et/ou les embauchent à l'issue de leurs études.

Les enseignants chercheurs appartiennent à des laboratoires de recherche d'universités ou d'écoles publiques (MCTA, LMMP, OASIS, ENIT LAMSIN...). Les conventions avec ces laboratoires sont à mieux formaliser pour en faire bénéficier les étudiants.

Cela fait partie des objectifs actuels de l'école.

Analyse synthétique - Ressources en lien avec la formation

Points forts

- Corps professoral de très bon niveau
- développement effectif des partenariats avec l'industrie
- adaptation à la croissance des effectifs étudiants

Points faibles

Risques

- Corps professoral de très bon niveau mais moyenne d'âge semble élevée

Opportunités

- Partenariats avec les laboratoires à exploiter pour en faire mieux bénéficier les étudiants

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

Voir éléments transverses

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

En première année les étudiants sont très majoritairement issus du cycle LMD (95%) ; sur les trois dernières années on constate une progression régulière du nombre de filles pour atteindre environ 30% des effectifs. Elles sont quasiment uniquement recrutées en LMD. Même si le taux de féminisation est plutôt faible cela traduit quand même une diversification du public étudiant au sein de la formation en Génie Industriel.

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

L'évaluation des étudiants fait l'objet d'indicateurs précis en particulier sur l'ensemble des modules passés par les élèves (moyennes générales haute / basses ; écarts type ; pourcentage de validation... Leur analyse permet au département de proposer au conseil scientifique des actions ciblées ou plus générales (renforcement des cours , accompagnements spécifiques, révision des contenus...).

Actuellement la question se pose principalement pour les élèves de 1^{re} année principalement en raison de la diversité de leurs parcours et des bases qui peuvent être différentes

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

Sur les dernières années l'analyse montre cependant un taux de réussite progressant de manière significative entre les niveaux : 87,5 % en 1^{re} année, 95,9 % en 2^e année et 97,5 % en 3^e année. Cela traduit une bonne adéquation pédagogique et une bonne homogénéité des connaissances de étudiants à partir de la deuxième année.

Analyse synthétique - Admission, passage, progression et validation du diplôme

Points forts

- Processus d'évaluation prenant bien en compte les objectifs et le retour des étudiants
- Taux élevé de réussite des étudiants

Points faibles

- hétérogénéité importante des élèves entrant en première année

Risques

- décrochage en première année d'un nombre important d'étudiants

Opportunités

- les accréditations devraient favoriser un recrutement plus homogène et de meilleur niveau

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

Le système de pilotage du département Génie Industriel repose sur une structure de gouvernance réactive faisant interagir les étudiants, le corps professoral, le département en tant qu'encadrant et le conseil scientifique.

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

Le système est axé sur la performance académique tout en garantissant l'adéquation de la formation avec les objectifs d'atteinte de la compétence et, in fine, le niveau attendu d'employabilité des étudiants.

La boucle d'amélioration critères modules, application d'actions concrètes (renforcement des cours, accompagnements spécifiques, révision des contenus...), évolution des résultats modules permettent d'une part d'améliorer l'homogénéité des étudiants et de renforcer l'acquisition progressive des compétences, la cohérence du parcours et in fine l'employabilité des diplômés en Génie Industriel.

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

Outre cette boucle interne, les retours d'expérience fondés sur le partenariat avec les entreprises (PPE, PFE, embauches) ont permis de mettre en évidence la nécessité d'une meilleure prise en compte de l'Industrie 4.0 (optimisation avancée, systèmes d'information industriels, simulation, GXAO) à travers la gestion et l'analyse des données et l'intelligence artificielle, intégrée de manière appliquée et, de la même façon de mieux prendre en compte les enjeux énergétiques, environnementaux et de durabilité.

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

Les éléments précédents montrent la bonne prise en compte des étudiants et de leurs besoins dans la boucle d'optimisation ce qui se traduit un taux de satisfaction global de 73,7 % lors de l'enquête 2024-2025 pour la filière Génie Industriel.

Il n'en demeure pas moins qu'il apparaît malgré tout nécessaire de renforcer la communication entre les étudiants, les enseignants et l'équipe et de mieux mesurer directement auprès d'eux par des indicateurs adaptés l'impact des actions retenues.

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

les taux d'embauche sont sur la dernière promotion mesurée (2024) de 82,4 entre 0 et 6 mois et de 91,2% en moins de 12 mois.

Les secteurs principaux d'activité sont l'automobile pour 21%, l'aéronautique pour 15% et 9% pour l'électronique dont une partie concerne évidemment les deux premiers secteurs.

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

Le site internet est assez succinct.

Analyse synthétique - Assurance qualité interne

Points forts

- Boucle amélioration de la qualité opérationnelle
- Réactivité certaine pour l'application des mesures d'amélioration retenues
- Implication des parties prenantes

Points faibles

- Site internet très succinct

Risques

-

Opportunités

- Impliquer encore plus les étudiants en aval des modifications

Synthèse globale de l'évaluation

Un cadre théorique bien maîtrisé mais peu de preuves d'une mise en œuvre opérationnelle homogène.

Analyse synthétique globale

Points forts

- Boucle analyse du besoin, adaptation de la formation bien maîtrisée
- Corps professoral de très bon niveau
- développement effectif des partenariats avec l'industrie
- adaptation à la croissance des effectifs étudiants
- formation en SHES
- Bonne insertion des diplômés

Points faibles

- partenariats avec les laboratoires à exploiter
- incitation à l'entrepreneuriat, absence d'incubateur
- taux de féminisation faible

Risques

- concurrence d'autres formations

Opportunités

- développement de la recherche
- développement d'une politique de communication

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

Le département de génie informatique identifie les besoins du marché par des enquêtes auprès des professionnels, des échanges avec les entreprises, les anciens diplômés et les encadrants industriels des PFE, ainsi que lors des journées et visites d'entreprises. Ces retours ont permis d'identifier de nouveaux besoins, notamment en DevOps/Cloud, cybersécurité et IA, traduits en compétences spécifiques du cursus. La formation a renforcé les enseignements correspondants, développé des mises en situation réelles et des hackathons. De plus elle propose des certifications académique et professionnelles valorisées sur le marché du travail. La filière propose deux spécialisations en dernière année, Ingénierie informatique et applications technologiques et Systèmes et réseaux informatiques.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

Les acquis de la formation s'appuient sur 14 compétences génériques et 7 compétences spécifiques qui correspondent aux attendus d'une formation en informatique.

Ces compétences sont déclinées en 19 Acquis de Formation.

Le syllabus de la filière précise pour chaque cours à quel Acquis de formation il participe mais pas directement à quelle compétence spécifique. Dans la Plateforme d'évaluation des compétences en cours de développement, une vision individuelle de l'acquisition de ses compétences génériques et spécifiques est prévue pour chaque élève.

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

La cohérence du cursus avec les descripteurs de Dublin est établie par un tableau de synthèse et plusieurs matrices reliant acquis de formation, compétences visées et unités d'enseignement. La maquette couvre l'ensemble des champs attendus pour un ingénieur informaticien, avec un renforcement récent en Cloud, IA avancée, DevOps et cybersécurité. Les enseignements transversaux représentent environ 20 % du volume horaire. La part accordée aux projets est au cœur de la pédagogie et augmente progressivement tout au long du cycle ingénieur, jusqu'à devenir prépondérante en troisième année (>60% volume horaire dans les 2 filières) favorisant l'autonomie et l'immersion des étudiants dans des situations professionnelles réelles.

Analyse synthétique - Objectifs de la formation

Points forts

- Adéquation au marché
- Équilibre entre les sciences fondamentales, les sciences de l'ingénieur et les compétences transversales
- Importance accordée à l'apprentissage par la pratique

Points faibles

- Internationalisation à approfondir
- Nécessité de liens à plus de laboratoires de recherche
- Préparation plus limitée à la recherche et à l'adaptation aux évolutions à long terme du marché

Risques

- Concurrence accrue entre les établissements
- Évolution rapide des technologies

Opportunités

- Forte demande nationale et internationale pour le recrutement d'ingénieurs informaticiens qualifiés
- Partenariats industriels avec création à venir d'une chaire de cybersécurité
- Incubateur de start up à venir

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

Le processus d'enseignement du département Génie Informatique est fondé sur des cours intégrés (CI), des travaux pratiques (TP) en laboratoires et une part prépondérante de projets. La pédagogie inclut notamment une approche par projets (APP) massive, représentant 83 % du volume horaire total de la formation, ainsi que la pédagogie par simulation et jeux de rôle, l'apprentissage par le jeu (By Gaming) et la classe inversée.

Le nombre d'heures encadrées sur le cycle est de 2 415 heures, incluant le Projet de Fin d'Études (PFE) de 450 heures. La répartition du volume horaire est la suivante : environ 11 % sont consacrés aux sciences fondamentales, 29 % aux sciences de l'ingénieur, 40 % aux enseignements scientifiques et disciplines du cœur de métier (informatique), et 20 % pour les compétences transversales telles que le français, l'anglais, la gestion et la communication. Le cursus comprend également un PPE (Projet Personnel Encadré) de 30 heures au quatrième semestre. La part accordée aux projets suit une progression marquée tout au long du cycle, passant d'environ 7 % en première année à plus de 60 % en troisième année pour les deux options de spécialisation.

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

L'évaluation de l'apprentissage combine, selon la nature des modules, le contrôle continu seul, l'évaluation par projet ou une combinaison contrôle continu et examen. Pour chaque module, les méthodes sont explicitement définies dans le syllabus et incluent des devoirs surveillés, des examens écrits (QCM, exercices), des travaux pratiques et surtout des projets qui font l'objet de livrables précis (codes sources, démonstrations, rapports) évalués selon des critères prédéfinis.

Parallèlement, les projets tels que le PPE (Projet Personnel Encadré) et le PFE (Projet de Fin d'Études) font l'objet de rapports écrits et de soutenances devant un jury (incluant des encadrants professionnels pour le PFE). L'ensemble de ces modalités garantit une vérification effective des différents acquis de formation (AF) tout au long du cursus.

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

À la fin de chaque semestre, le conseil de classe analyse en détail les résultats statistiques, notamment les moyennes, les écarts-types et les taux de validation par module, afin d'identifier les éventuelles insuffisances pédagogiques et de proposer des actions correctives qui sont ensuite examinées par le Conseil du département de Génie Informatique, puis soumises pour validation au Conseil scientifique.

Les données statistiques montrent que la durée moyenne d'obtention du diplôme est de 3,1 ans, ce qui montre que les étudiants valident leurs acquis dans un temps quasi identique à la durée réglementaire de trois ans.

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

La gestion du processus est coordonnée par la directrice du département, appuyé par des enseignants coordinateurs (spécialisés dans les PFE/PPE/Stages, les laboratoires et la formation complémentaire) et les délégués de classe qui servent de relais avec les étudiants. L'atteinte des objectifs est garantie par un suivi systématique de l'assiduité via des feuilles de présence (avec rattrapage obligatoire pour les enseignants) et par le remplissage de fiches d'avancement de cours après chaque séance, permettant de vérifier la conformité en temps réel avec le syllabus. La qualité du processus est évaluée chaque semestre à travers des enquêtes de satisfaction anonymes. Pour la filière Génie Informatique, ces enquêtes révèlent un taux de satisfaction global de 84 %.

Analyse synthétique - Processus d'enseignement et d'apprentissage

Points forts

- Part prépondérante accordée aux projets
- Processus d'amélioration bien défini

Points faibles

- Internationalisation à renforcer
- Fragilité en début de cycle (non-validations principalement en 1ère année sur les modules fondamentaux de mathématiques et d'algorithmique)

Risques

- Concurrence des autres établissements d'enseignement supérieur

Opportunités

- Développement d'un incubateur de start-up dédié

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

L'équipe pédagogique comprend 20 personnes, dont 9 permanents, 5 vacataires universitaires et 6 vacataires issus du monde socio-économique. Elle présente un équilibre de genre globalement satisfaisant, avec 53 % d'hommes et 47 % de femmes. Les enseignants s'inscrivent dans une démarche de montée en compétences continue, notamment par l'obtention de certifications leur permettant de maintenir leurs connaissances à jour et de s'adapter à l'évolution des métiers. Par ailleurs, deux conventions ont été établies avec des laboratoires de recherche de l'ENST et de l'ENIT, établissements universitaires publics où des membres du département effectuent leurs recherches.

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

voir éléments transverse B.3.2

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

voir A5.3, le budget n'est pas par département mais au niveau de l'école

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

voir éléments transverse B.3.4

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

La formation bénéficie de nombreux partenariats actifs avec des entreprises du secteur du numérique, qui contribuent à la professionnalisation des élèves par leurs interventions pédagogiques, leur présence lors de journées entreprises, leur participation à l'évolution du cursus et leur implication dans l'accueil de stagiaires et le recrutement des diplômés. Elle entretient par ailleurs des coopérations formalisées avec deux laboratoires de recherche de l'ENST et de l'ENIT, renforçant son ancrage académique. Les partenariats internationaux apparaissent toutefois encore insuffisamment développés.

Analyse synthétique - Ressources en lien avec la formation

Points forts

- Nombreuses relations avec des entreprises

Points faibles

- partenariat international à développer
- partenariats avec des laboratoires à développer

Risques

-

Opportunités

- croissance du nombre d'entreprises de services et de développement logiciel en externalisation à Tunis, favorisant les opportunités d'emploi, de stages et de collaboration avec le secteur industriel

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

B4.1 transverse. Le règlement intérieur indiquant les conditions de validation des semestres, années et diplômes est le même pour l'ensemble des départements

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

La filière Génie informatique compte 85 élèves au total, avec une progression des effectifs d'environ 17 % sur quatre ans. Le recrutement se fait très majoritairement (75%) en 1re année à partir du cycle LMD, les autres voies d'accès restant plus marginales. Les admissions directes en 2e année concernent principalement des étudiants issus de master. La part des étudiantes atteint 30 %, ce qui traduit une féminisation correcte pour la filière. Les étudiants internationaux représentent environ 8 % des effectifs.

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

L'évaluation des étudiants repose sur des examens, du contrôle continu et de la validation de projets, selon des modalités précisées dans le syllabus. Elle fait l'objet d'un suivi par indicateurs, fondé notamment sur l'analyse statistique des moyennes semestrielles, annuelles et par module, ainsi que sur les taux de validation. Ces éléments donnent lieu à un rapport synthétique servant de base à des recommandations et, le cas échéant, à des actions d'ajustement portant sur les contenus, les modalités pédagogiques ou les dispositifs d'accompagnement. La filière Génie informatique montre une amélioration continue des performances académiques.

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

La progression des étudiants en Génie informatique est globalement satisfaisante. Le taux de réussite atteint 93,02 % en 2024-2025, après 95,35 % en 2023-2024 et 88,16 % en 2022-2023, ce qui traduit un niveau élevé de validation sur les trois dernières années. La réussite est obtenue en grande majorité dès la session principale, qui représente environ 80 % des validations, tandis qu'environ 10 % supplémentaires sont acquis en session de rattrapage. Le taux moyen d'abandon s'établit à 6 % sur les trois dernières années.

Analyse synthétique - Admission, passage, progression et validation du diplôme

Points forts

- très bon taux de réussite

Points faibles

- évaluation des connaissances plus que des compétences
- adoption encore limitée d'outils et de pratiques modernes tels que les tests automatisés, les dépôts de code étudiants et les plateformes collaboratives de gestion de versions

Risques

Opportunités

- mise en place d'un système d'évaluation des compétences (plateforme en ligne)

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

voir B.5.1 transverse

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

voir B.5.2 transverse

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

La formation fait l'objet d'une boucle d'amélioration continue fondée sur l'analyse des évolutions des métiers et des besoins du secteur. Cette dynamique conduit régulièrement à l'introduction de nouveaux enseignements ou au renforcement de certains contenus afin de maintenir l'employabilité des étudiants, en particulier sur les compétences les plus attendues par le marché. Elle s'accompagne également de dispositifs de mise en pratique, tels que la participation à des hackathons, ainsi que de la possibilité offerte aux élèves de préparer et d'obtenir un nombre important, et en progression, de certifications académiques et professionnelles.

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

Le taux de satisfaction sur la formation est de 84% en 2024-2025.

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

L'insertion professionnelle des diplômés est bonne avec un taux d'insertion de 87,5 %. Parmi eux, 63 % accèdent à un emploi immédiatement après leur PFE. Le programme prépare les étudiants à certaines technologies de niche recherchées par le marché actuel, ce qui facilite leur insertion professionnelle et leur recrutement par les entreprises.

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

voir B.5.6 transverse

Analyse synthétique - Assurance qualité interne

Points forts

- Bonne insertion des diplômés
- Bonne satisfaction étudiante

Points faibles

- Peu de communications externes

Risques

Opportunités

- Amélioration de la communication externe

Synthèse globale de l'évaluation

Une formation en évolution continue, attentive aux besoins du marché, et qui assure une bonne employabilité de ses diplômés.

Analyse synthétique globale

Points forts

- Formation en évolution continue, avec ajout ou renforcement régulier de contenus pour suivre les besoins du marché.
- Bonne employabilité des diplômés, avec 87,5 % d'insertion et 63 % d'embauche immédiate après le PFE.
- Bons résultats académiques globaux, avec un taux de réussite de 93,02 % en 2024-2025.
- Un corps professoral de qualité

Points faibles

- Dépendance forte au recrutement via le cycle LMD
- Internationalisation limitée
- Peu de partenariats avec des laboratoires de recherche
- Le programme est très bien adapté aux besoins actuels du marché, mais le cadre réglementaire local rend difficile une évolution rapide du curriculum lorsque les conditions du marché changent

Risques

- Évolution très rapide des métiers du numérique
- Concurrence d'autres formations en informatique
- Tension possible sur le recrutement d'enseignants ou vacataires experts dans des domaines très demandés

Opportunités

- Forte demande du marché sur les profils en IA, cybersécurité, DevOps, Cloud, déjà identifiés dans la formation.
- Consolidation des liens avec les entreprises du numérique pour le recrutement, les stages et l'actualisation du curriculum.
- Suivi des compétences via la plateforme d'évaluation des compétences en ligne (à venir)
- Mise en place d'un incubateur
- Mise en place d'une chaire Cybersécurité

B.1 Objectifs de la formation

B.1.1 Besoins en formation du marché du travail et d'autres parties prenantes

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.1)

La filière mécatronique a été créée en 2011 pour répondre aux besoins des partenaires industriels qui utilisent particulièrement la robotique dans les domaines de l'aéronautique et spatial, de l'automobile, du biomédical.

Comme pour les autres filières les besoins ont aussi résulté de l'analyse des référentiels ANETI2 et ROME, des données de l'Observatoire de l'Emploi de l'ESIET.

Le référentiel issu de cette analyse est régulièrement actualisé afin d'assurer la formation d'ingénieurs immédiatement opérationnels.

B.1.2 Objectifs de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.2)

Les objectifs sont de former des ingénieurs capables concevoir, intégrer, piloter et optimiser des systèmes mécatroniques complexes, combinant mécanique, électronique, automatique et informatique industrielle, tout en tenant compte des contraintes techniques, économiques, environnementales et sociétales.

Une part significative est dédiée à l'apprentissage des SHES de façon à former des ingénieurs techniquement solides et capables d'occuper rapidement des fonctions à large spectre. Il semble cependant encore nécessaire de renforcer ces compétences et tout particulièrement l'exposition à l'international.

B.1.3 Acquis de formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 1.3)

Les 18 acquis de formation sont déduits des compétences utiles pour un ingénieur mécatronique et sont cohérents avec les huit compétences du référentiel de Dublin.

Les 20 acquis de formation en génie industriel sont cohérents avec les objectifs de formations, ainsi qu'avec les huit compétences du référentiel de Dublin.

Le programme assure une correspondance entre les acquis d'apprentissage des modules et les acquis de Formation du diplôme (AF1 à AF18). La correspondance entre les modules et les acquis de formation est formalisée par une matrice UE × AF, qui précise pour chaque module : les AF ciblés, le niveau de contribution (faible, moyen ou fort), la part relative dédiée à la conception et à la pratique de l'ingénierie, ainsi qu'au développement des compétences transversales et de la prise de décision de la vie.

Analyse synthétique - Objectifs de la formation

Points forts

- Analyse des besoins claire
- acquis de formation bien définis en fonction des compétences requises
- Evolution positive en fonction de l'évolution des technologies et de la demande

Points faibles

- déséquilibre très important garçons / filles
- exposition à l'international
- absence d'incubateur,

Risques

- concurrence des autres établissements d'enseignement supérieur
- Nécessité de suivre en permanence l'évolution rapide des besoins industriels

Opportunités

- réflexion au niveau de l'école d'une structuration SHES

B.2 Processus d'enseignement et d'apprentissage

B.2.1 Processus d'enseignement et d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.1)

Le processus d'enseignement est fondé sur des cours intégrés (CM+TD) des TP et des projets en favorisant une approche APP par problème et projets (PPE /CAO6DAO/Python /Recherche et technologie / conception produits et fabrication...)

Le nombre d'heures encadrées sur le cycle est d'environ 2500 heures (PFE

inclus), dont environ 10% sont consacrées aux sciences fondamentales, 46% aux Sciences de l'ingénieur, 30% aux modules scientifiques et disciplines de la profession, 14% pour les compétences transversales telles que : Français, Anglais, techniques de communication, gestion... ; les projets représentent 300h (12%) et le PFE 450h (18%).

Au cours du semestre 5, trois options sont proposées aux étudiants. De fait seule la productique est retenue.

Il semble que les parties SHES et exposition à l'international pourraient là aussi être plus développées conformément aux compétences recherchées pour les diplômés.

B.2.2 Evaluation de l'apprentissage des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.2)

les évaluations de l'apprentissage se font par contrôle continu et par un mix examen + contrôle continu.

les PPE et PFE font de leur côté l'objet de rapports écrits et de soutenance devant un jury permettant de s'assurer qu'ils sont en mesure de démontrer de l'acquisition de leurs compétences dans des environnements professionnels.

Les différents acquis de formation sont ainsi vérifiés.

B.2.3 Planification du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.3)

Le conseil de département prépare et propose au conseil scientifique qui se réunit pendant l'été les adaptations du programme jugées utiles. Si ces dernières sont approuvées, elles sont, dans toute la mesure du possible intégrées dans le programme de l'année universitaire à venir.

La validation du calendrier de l'année universitaire est aussi faite à cette occasion ainsi que l'organisation des modules.

B.2.4 Gestion du processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 2.4)

Le directeur du département est le point focal permettant de s'assurer de la bonne mise en œuvre des processus de formation, de l'atteinte des acquis de formation et de la prise en compte des retours d'expérience. Des coordonnateurs sont en place au sein du département et des délégués des élèves permettent la mise en œuvre d'un processus d'amélioration et de vérification de l'atteinte des objectifs

Analyse synthétique - Processus d'enseignement et d'apprentissage

Points forts

- définition et organisation de la formation très claires
- Processus d'amélioration bien défini et performant

Points faibles

- déficit des jeunes filles - politique de communication à améliorer sur ce point
- Entrepreneuriat insuffisamment développé

Risques

- concurrence des autres établissements d'enseignement supérieur

Opportunités

- augmentation très sensible des effectifs (+128% en 3 ans)
- réflexion sur le renforcement SHES

B.3 Ressources en lien avec la formation

B.3.1 Ressources humaines - Personnel enseignant dédié à cette formation d'ingénieur

(EAFSG – ligne directrice 3.1 – personnel enseignant)

38 enseignants sont dédiés à cette formation dont 32% d'enseignants permanents, 55% de vacataires et 13% issus du monde socio culturel. Ils sont 76% d'hommes et 24% de femmes ; 63% sont docteurs.

Ils sont associés pour la plupart à différents laboratoires de recherche publics (SRMN de Sousse, laboratoires de l'ENIT, de l'ENSIT et de l'ENIS)

B.3.2 Installations et personnel de soutien à l'enseignement

(EAFSG – ligne directrice 3.2 – installations et personnel de soutien à l'enseignement)

voir B3.2 éléments transverses

B.3.3 Ressources financières

(EAFSG – ligne directrice 3.3 – ressources financières)

cf. A5.3, le budget est consolidé au niveau de l'école.

B.3.4 Services de soutien aux étudiants

(EAFSG – ligne directrice 3.4 – service de soutien aux étudiants)

voir B3.4 éléments transverses

B.3.5 Partenariats

(EAFSG – ligne directrice 3.5 – partenariats)

De nombreux partenaires industriels sont engagés à travers leur participation régulière aux événements de la vie étudiante, l'animation de conférences et d'enseignements inscrits dans le programme pédagogique, la réflexion sur l'amélioration et la révision du programme de la formation, le recrutement de stagiaires et de jeunes diplômés.

Les partenariats internationaux sont à développer.

Analyse synthétique - Ressources en lien avec la formation

Points forts

- Partenariat avec les entreprises

Points faibles

- taux de féminisation du corps professoral assez faible

Risques

- coût relativement important de la scolarité

Opportunités

- partenariat international à développer
- partenariats avec des laboratoires à exploiter

B.4 Admission, passage, progression et validation du diplôme

B.4.1 Règles gouvernant la progression des étudiants lors de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.1)

Voir éléments transverses

B.4.2 Admission des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.2)

En première année les étudiants sont très majoritairement issus du cycle LMD (95%) ; sur les trois dernières années on constate une progression très importante des effectifs (+128%) sans que le taux de féminisation suive la même évolution. Elles sont quasiment uniquement recrutées en LMD.

Ainsi, en 2025/26 la filière compte 89 étudiants (38 en 1ère année, 26 en seconde année et 25 en troisième année). Elle ne compte cependant que 13 filles. En 22/23, le nombre d'étudiants de la filière était de 39.

6% des étudiants sont des internationaux, à ce stade exclusivement d'Afrique subsaharienne

B.4.3 Évaluation des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.3)

L'évaluation des étudiants fait l'objet d'indicateurs précis en particulier sur l'ensemble des modules passés par les élèves (moyennes générales haute / basses ; écarts type ; pourcentage de validation... Leur analyse permet au département de proposer au conseil scientifique des actions ciblées ou plus générales (renforcement des cours , accompagnements spécifiques, révision des contenus...).

Actuellement la question se pose principalement pour les élèves de 1ère année principalement en raison de la diversité de leurs parcours et des bases qui peuvent être différentes

B.4.4 Progression des étudiants

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 4.4)

Le taux de réussite des étudiants est de 98% en moyenne sur les trois dernières années. Il est cependant noté que le taux de réussite en première année est passé de 100% à 88%. Comme dans d'autres filières l'hétérogénéité des parcours en licence conduit à des différences de niveau importantes en 1ère année. Des adaptations et des renforcements sont donc mis en place pour y palier. On peut considérer que cela est fait avec succès car les taux de succès en deuxième et troisième année sont de 100%

Analyse synthétique - Admission, passage, progression et validation du diplôme

Points forts

- taux de succès des étudiants

Points faibles

- Taux d'étudiants internationaux faible

Risques

- décrochage des étudiants en première année

Opportunités

- réflexion à conduire sur les moyens d'augmenter globalement le niveau du recrutement

B.5 Assurance qualité interne

B.5.1 Politique et processus d'assurance qualité des formations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.1)

voir éléments transverses

B.5.2 Système de pilotage de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.2)

La boucle d'amélioration critères modules, application d'actions concrètes (renforcement des cours, accompagnements spécifiques, révision des contenus...), évolution des résultats modules permettent d'une part d'améliorer l'homogénéité des étudiants et de renforcer l'acquisition progressive des compétences, la cohérence du parcours et in fine l'employabilité des diplômés en Mécatronique.

B.5.3 Révision et développement de la formation

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.3)

L'essor important qu'a connu le développement de la filière mécatronique a nécessité l'exploitation de la boucle d'amélioration de la qualité telle que présentée ci-avant.

Cela a conduit à l'introduction de nouveaux modules, le renforcement de l'apprentissage par projets, la création d'une plateforme e-learning, la création d'hackathons et de challenges d'innovation réguliers.

De même le retour d'expérience a montré l'intérêt de renforcer les compétences transversales et professionnelles

B.5.4 Retours des étudiants sur le processus d'apprentissage

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.4)

Le taux de satisfaction des étudiants est de 86,4%.

B.5.5 Embauche des ingénieurs diplômés

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.5)

Le taux d'embauche est de 90% à 6 mois. Une grande majorité des étudiants sont embauchés post PFE.

B.5.6 Accès public aux informations

(EAFSG – Annexe 1 : ligne directrice 5.6)

Le site internet est assez succinct. Une politique de communication plus ouverte est à mettre en place pour améliorer l'attractivité des formations

Analyse synthétique - Assurance qualité interne

Points forts

- Boucle d'amélioration de la formation bien maîtrisée et performante
- Taux d'embauche des diplômés

Points faibles

- Taux d'étudiants internationaux faible
- Politique de communication

Risques

- Appropriation par l'ensemble de l'école et des intervenants des processus qualité

Opportunités

- Amélioration de la communication externe

Synthèse globale de l'évaluation

Commentaire global sur l'école

Grâce à l'intervention de consultants, en particulier sur l'approche compétences et sur la qualité, l'école se plie globalement aux exigences du référentiel EUR-ACE. Ces approches tant compétences que qualité sont en développement et leur appropriation n'est pas encore homogène dans l'école.

Analyse synthétique globale

Points forts

Forces formation mécatronique

- Evolutivité rapide en fonction des besoins et des évolutions technologiques
- Proximité des entreprises
- Taux d'embauche des diplômés

Forces école

- Taux d'insertion dans l'emploi élevé
- Qualité du corps enseignant
- Satisfaction globale des parties prenantes
- Des programmes académiques bien construits
- Volonté de l'école de respecter le référentiel
- Locaux de l'école en centre-ville de Tunis
- Etudiants très impliqués dans la vie de l'école
- Ecole à l'écoute des demandes des étudiants
- Ecole à l'écoute des entreprises
- Des ingénieurs formés pour répondre aux besoins du marché
- Enquêtes d'évaluation des enseignements faites systématiquement et utilisées
- De bons dispositifs d'accompagnement pour aider les étudiants à trouver des stages

Points faibles

Faiblesses formation mécatronique

- Absence incubateur ou lien avec un incubateur
- déséquilibre important garçons filles
- Politique de communication à développer

Faiblesses école

- Des départements en silos qui n'interagissent pas ou peu bien que les structures soient homogènes
- Faible exposition systématique à la recherche des étudiants
- Faible exposition à l'international
- absence d'incubateur ou de liens avec un incubateur
- Peu d'occasions pour les étudiants de faire un retour réflexif sur leurs compétences
- Un dispositif qualité avec des accès limités
- Utilisation hétérogène des outils numériques de gestion des cours
- Pas d'accessibilité des salles de cours aux personnes à mobilité réduite

Risques

Risques école

- Capacité à pérenniser l'engagement des vacataires
- Une démarche compétence pilotée par des consultants extérieurs
- Une démarche qualité pilotée par un consultant extérieur
- des évolutions rapides de certaines spécialités et capacités à s'adapter
- Un recueil des besoins des entreprises peu formalisé

Opportunités

Opportunités formation mécatronique

- augmentation forte des effectifs étudiants (+128% en 3 ans)
- entrepreneuriat à développer

Opportunités école

- Réflexion sur des formations SHES pour l'ensemble des filières et la création éventuelle d'un département spécifique SHES

- Finalisation et mise en œuvre généralisée de la démarche compétences
- Finalisation et appropriation par tout le personnel de la démarche qualité
- Learning Management System en cours de développement

Éléments complémentaires d'appréciation (hors EAFSG)

La mobilité internationale est très faible. C'est un des points d'amélioration identifiés par diverses parties prenantes.

Certains cursus ont des cours d'introduction à la gestion des entreprises. Tous les départements entretiennent des relations avec le monde socio-économique même si le taux de vacataires issus de ce monde est très bas.

Les étudiants font un stage ouvrier de 4 semaines en première année, un stage ingénieur de 4 semaines minimum en 2ème année et un projet de fin d'études de 4 à 6 mois qui peut être en entreprise. Des visites d'entreprises et/ou de chantiers sont prévues dans tous les départements.

Des modules de formation à la méthodologie de la recherche sont présents dans la plupart des départements. C'est la première brique d'une formation à et par la recherche peu présente en dehors de ces modules.

Des modules et/ou projets de sensibilisation à la RSE ont été ajoutés aux cursus dans tous les départements.

Des modules existent dans certaines formations.

L'école offre la possibilité d'obtenir de nombreuses certifications sur des outils numériques.

Analyse synthétique - Éléments complémentaires d'appréciation (hors EAFSG)

Points forts

- solidité financière de l'UAS

Points faibles

- Mobilité à l'international des étudiants faible
- Un corps professoral très dépendant des vacataires
- Peu de liens institutionnels avec les laboratoires de recherche, y compris ceux où les enseignants de l'ESIET-UAS poursuivent leurs travaux de recherche
- Sciences humaines et sociales peu présentes dans les cursus
- Pas d'accessibilité des salles de cours aux personnes à mobilité réduite
- Un directeur d'école aux responsabilités partielles

Risques

- Renouvellement des vacataires et plus généralement des professeurs les plus âgés

Opportunités

- Finalisation et mise en œuvre généralisée de la démarche compétences
- Finalisation et appropriation par tout le personnel de la démarche qualité
- Learning Management System en cours de développement
- Des compléments possibles à la formation à et par la recherche
- la formation RSE déjà présente peut être renforcée

Vie étudiante et vie associative des élèves-ingénieurs (hors EAFSG)

La vie étudiante est animée par des étudiants investis et par quelques clubs, tant scientifiques que sociétaux, bien intégrés dans la formation et soutenus par l'équipe pédagogique. Des créneaux sont dédiés à ces engagements pendant la semaine, même si les élèves ont peu de temps à consacrer à la vie associative en raison du volume horaire important. Les espaces dédiés et la salle de sport sont relativement exigus et peu accessibles, mais l'ESIET loue des locaux pour les événements importants de la vie de l'école. Une buvette est disponible pour les élèves, un point de vente de repas serait apprécié.

L'ESIET-UAS forme des ingénieurs qui trouvent facilement du travail et donnent satisfaction aux entreprises. L'école propose de nombreuses certifications sur des logiciels. Les étudiants insistent plus sur les outils que sur les compétences ce qui risque de leur nuire lorsque les outils qu'ils ont étudiés seront devenus obsolètes.

L'école développe une démarche compétences et un système de management de la qualité avec l'aide de consultants de bon niveau. Les systèmes proposés sont conformes aux demandes du label EUR-ACE mais ils sont au début de leur déploiement. N'ayant pas été conçus par des permanents de l'école, il faudra s'assurer de leur appropriation et de leur bonne utilisation.

Sur les sujets non abordés par EUR-ACE, en particulier la gouvernance de l'école, l'équipe d'audit a noté une relation peu formalisée avec le monde socio-économique et une faible indépendance du directeur de l'école qui n'a pas la responsabilité des services supports. La formation à et par la recherche est limitée. La formation à la RSE est présente dans toutes les formations mais avec une importance variable selon les départements.

Glossaire général

A

ATER - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATS (Prépa) - Adaptation technicien supérieur

B

BCPST (classe préparatoire) - Biologie, chimie, physique et sciences de la terre
BDE - BDS - Bureau des élèves - Bureau des sports
BIATSS - Personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
BTS - Brevet de technicien supérieur

C

C(P)OM - Contrat (pluriannuel) d'objectifs et de moyens
CCI - Chambre de commerce et d'industrie
Cdefi - Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
CFA - Centre de formation d'apprentis
CGE - Conférence des grandes écoles
CHSCT - Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CM - Cours magistral
CNESER - Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNRS - Centre national de la recherche scientifique
COMUE - Communauté d'universités et établissements
CPGE - Classes préparatoires aux grandes écoles
CPI - Cycle préparatoire intégré
CR(N)OUS - Centre régional (national) des œuvres universitaires et scolaires
CSP - catégorie socio-professionnelle
CVEC - Contribution vie étudiante et de campus
Cycle ingénieur - 3 dernières années d'études sur les 5 ans après le baccalauréat

D

DD&RS - Développement durable et responsabilité sociétale
DGESIP - Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DUT - Diplôme universitaire de technologie (bac + 2) obtenu dans un IUT

E

EC - Enseignant chercheur
ECTS - European Credit Transfer System
ECUE - Eléments constitutifs d'unités d'enseignement
ED - École doctorale
EESPIG - Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général
EP(C)SCP - Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPU - École polytechnique universitaire
ESG - Standards and guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area
ETI - Entreprise de taille intermédiaire
ETP - Équivalent temps plein
EUR-ACE® - Label "European Accredited Engineer"

F

FC - Formation continue
FFP - Face à face pédagogique
FISA - Formation initiale sous statut d'apprenti
FISE - Formation initiale sous statut d'étudiant
FISEA - Formation initiale sous statut d'étudiant puis d'apprenti
FLE - Français langue étrangère

H

Hcéres - Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR - Habilitation à diriger des recherches

I

I-SITE - Initiative science / innovation / territoires / économie dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir de l'État français
IATSS - Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
IDEX - Initiative d'excellence dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir de l'État français

IDPE - Ingénieur diplômé par l'État

IRT - Instituts de recherche technologique

ITII - Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie

ITRF - Personnels ingénieurs, techniques, de recherche et formation

IUT - Institut universitaire de technologie

L

L1/L2/L3 - Niveau licence 1, 2 ou 3

LV - Langue vivante

M

M1/M2 - Niveau master 1 ou master 2

MCF - Maître de conférences

MESRI - Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MP (classe préparatoire) - Mathématiques et physique

MP2I (classe préparatoire) - Mathématiques, physique, ingénierie et informatique

MPSI (classe préparatoire) - Mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur

P

PACES - première année commune aux études de santé

ParcourSup - Plateforme nationale de préinscription en première année de l'enseignement supérieur en France.

PAST - Professeur associé en service temporaire

PC (classe préparatoire) - Physique et chimie

PCSI (classe préparatoire) - Physique, chimie et sciences de l'ingénieur

PeiP - Cycle préparatoire des écoles d'ingénieurs Polytech

PEPITE - Pôle étudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat

PIA - Programme d'Investissements d'avenir de l'État français

PME - Petites et moyennes entreprises

PRAG - Professeur agrégé

PSI (classe préparatoire) - Physique et sciences de l'ingénieur

PT (classe préparatoire) - Physique et technologie

PTSI (classe préparatoire) - Physique, technologie et sciences de l'ingénieur

PU - Professeur des universités

R

R&O - Référentiel de la CTI : Références et orientations

RH - Ressources humaines

RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles

S

S5 à S10 - Semestres 5 à 10 dans l'enseignement supérieur (= cycle ingénieur)

SATT - Société d'accélération du transfert de technologies

SHEJS - Sciences humaines, économiques juridiques et sociales

SHS - Sciences humaines et sociales

SYLLABUS - Document qui reprend les acquis d'apprentissage visés et leurs modalités d'évaluation, un résumé succinct des contenus, les éventuels prérequis de la formation d'ingénieur, les modalités d'enseignement.

T

TB (classe préparatoire) - Technologie, et biologie

TC - Tronc commun

TD - Travaux dirigés

TOEFL - Test of English as a Foreign Language

TOEIC - Test of English for International Communication

TOS - Techniciens, ouvriers et de service

TP - Travaux pratiques

TPC (classe préparatoire) - Classe préparatoire, technologie, physique et chimie

TSI (classe préparatoire) - Technologie et sciences industrielles

U

UE - Unité(s) d'enseignement

UFR - Unité de formation et de recherche.

UMR - Unité mixte de recherche

UPR - Unité propre de recherche

V

VAE - Validation des acquis de l'expérience