



Agence pour l'Evaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur

**Evaluation des cursus « SOCIOLOGIE »
2009-2010**

**RAPPORT FINAL DE SYNTHÈSE
Université Libre de Bruxelles (ULB)**

Comité des experts :
M. Yves SINTOMER, président,
M. Didier DEMAZIERE, M. Paul LODEWICK, M. Robert MAIER,
M. Michaël Sinclair STEWART, Mme Diane-Gabrielle TREMBLAY

14 JUIN 2010

INTRODUCTION

L'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) a procédé en 2009-2010 à l'évaluation des cursus « Sociologie », c'est-à-dire :

- du Bachelier en « Sociologie-Anthropologie »
- du Bachelier en « Sciences humaines et sociales »
- du Master 120 en « Sociologie »
- du Master 120 en « Anthropologie »
- du Master 60 en « Sociologie-Anthropologie »
- du Master 120 en « Gestion des ressources humaines»
- du Master 120 en « Sciences du travail »
- du Master 60 en « Sciences du travail »
- du Master 120 en « Sciences de la Population et du développement »

Le comité des experts, mandaté par l'AEQES, s'est rendu à la Faculté des Sciences politiques, sociales et économiques, Solvay Business School (SOCO), partie prenante de l'Université Libre de Bruxelles (ULB), du 8 au 10 mars 2010, pour procéder à l'évaluation de l'ensemble de ces formations. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du rapport d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue de leurs auditions et des observations qu'ils ont pu faire *in situ*.

Le comité des experts tient à remercier tous ceux qui l'ont accueilli : direction de l'ULB et coordonnateurs du processus d'autoévaluation, personnels académiques et scientifiques, personnels techniques et administratifs, étudiants et anciens étudiants. Il remercie également tous ceux qui ont joué le jeu de l'autoévaluation, puis de l'évaluation. Les membres du comité tiennent à souligner qu'ils se sont collectivement et individuellement enrichis au contact des pratiques et des réflexions menées dans cette formation.

L'objectif du présent rapport est de faire un état des lieux des forces et faiblesses du programme évalué et de proposer des recommandations pour aider l'entité à construire son propre plan d'amélioration.

Avant d'entrer dans le détail de l'évaluation, le comité des experts tient à saluer le succès des formations évaluées. Pour l'ULB comme pour les autres universités, la réforme induite par Bologne posait un véritable défi en même temps qu'elle représentait une opportunité notable. Dans un paysage universitaire en mouvement, l'ULB a maintenu, voire développé son rang dans le secteur des sciences sociales, en se remettant en question, en augmentant des effectifs qui étaient déjà par ailleurs considérables, en créant de nouveaux diplômes, en proposant des formations intellectuellement cohérentes.

CHAP 1 : Le cadre institutionnel et la gestion de la qualité

Présentation de l'institution

Multiculturelle et située au cœur de l'Europe, l'Université Libre de Bruxelles (ULB), créée en 1834, est une université complète couvrant toutes les disciplines et tous les cycles d'études au travers de huit Facultés¹ et quatre Ecoles et Instituts d'enseignement et de recherche. Les formations du domaine SOCIOLOGIE sont délivrées au sein de la Faculté des Sciences sociales et politiques (SOCO). Elles portent sur tous les niveaux (Bachelier – Master – Doctorat). Il faut noter qu'avec le départ en cours de la Solvay Brussels School of Economics and Management, la Faculté SOCO est amenée à court terme à se transformer en une Faculté de Sciences sociales et politiques, recentrée sur trois départements : Science politique (délivrante aujourd'hui le Bachelier et le Master en Science politique), Sciences sociales (délivrante aujourd'hui le Bachelier Sociologie-Anthropologie et les Masters Sociologie, Anthropologie, Gestion des Ressources Humaines, Sciences de la Population et du Développement), Institut des Sciences du travail (délivrante aujourd'hui le Bachelier Sciences Humaines et Sociales et le Master en Sciences du travail). Depuis l'année académique 2009-2010, l'ULB offre deux nouveaux cursus d'enseignement à Charleroi : le Bachelier en Sciences humaines et sociales en horaire de jour et le Master en Sciences du travail à horaire décalé.

Démarche qualité dans l'institution et dans l'entité, partenariats institutionnels et participation des étudiants aux instances

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Au niveau universitaire et facultaire, le comité des experts relève le développement d'outils de gouvernance performants (calcul des taux d'encadrement et ajustements en conséquence, etc.). Il note également la création d'une cellule d'appui à l'évaluation de la qualité et d'une commission interne d'évaluation de la qualité au niveau de l'Université ainsi que la mise en place d'une charte qualité.
- 2 L'ULB a une tradition participative permettant aux étudiants d'occuper une place importante. En effet, plusieurs ajustements ont déjà eu lieu grâce à la participation active des étudiants (au conseil pédagogique, via l'évaluation des enseignements, etc.).
- 3 Le comité des experts a aussi relevé dans le rapport d'autoévaluation un chapitre 6 enrichi des commentaires spécifiques du corps scientifique du Département des Sciences sociales et de la délégation étudiante.
- 4 Enfin, en ce qui concerne les partenariats institutionnels, le comité des experts relève tout particulièrement la collaboration établie entre l'ULB et la *Vrije Universiteit Brussel* (VUB).

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 5 Cependant, au niveau de la faculté, la démarche qualité semble encore à son stade initial et la participation étudiante au niveau facultaire reste, selon le comité des experts, encore à renforcer.

¹ Une huitième Faculté a récemment été créée suite à l'intégration des Instituts Supérieurs d'Architecture aux Universités.

RECOMMANDATIONS

- 6 Le comité des experts encourage l'Université de développer des systèmes de gestion de la qualité appropriés et de veiller à partager ses valeurs en la matière avec les différentes parties prenantes, notamment à travers l'appropriation de la charte récemment élaborée.
- 7 De même, le comité des experts ne peut que recommander au Département de Sciences sociales et à l'Institut des Sciences du travail de poursuivre et d'amplifier le travail de réflexion réalisé à l'occasion de l'autoévaluation en hiérarchisant les solutions déjà identifiées par les équipes et en les inscrivant dans un calendrier de mise en œuvre. Il suggère également de renforcer encore davantage la dynamique de participation des étudiants au niveau facultaire.

CHAP 2 : Les programmes d'études

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Les formations du domaine SOCIOLOGIE ont montré un souci constant de réaménagement des programmes (réadaptations, mises à jour, transformation) destiné à améliorer la qualité du service donné. Les leçons des expérimentations sont prises en compte, ce qui témoigne d'une démarche réactive et réflexive sur l'offre de formation qui est très positive.
Dans la plupart des formations évaluées, le comité des experts note la vigueur de la démarche participative, la tradition de l'ULB s'actualisant à l'évidence dans les pratiques du moment. Plusieurs ajustements ont eu lieu grâce à la participation active des étudiants. Le comité des experts pointe également la mise en œuvre effective de l'évaluation des enseignements par les étudiants (mise en pratique d'un système d'évaluation), l'importance de la participation de ces derniers à la commission pédagogique, ou le fait qu'ils sentent le plus souvent leur voix entendue. Plus généralement, l'excellente relation entre le corps professoral et les étudiants est à souligner.
- 2 Le comité des experts salue aussi nombre d'initiatives pédagogiques intéressantes qui permettent à la fois de lutter contre l'échec scolaire et d'améliorer la qualité de l'enseignement : travail de recherche en groupes ou système de coaching dans les Bacheliers, séminaires permettant un bon encadrement et un apprentissage actif des étudiants, cours *ex cathedra* ménageant une véritable interaction avec les étudiants, innovations en termes de matériel et de démarche pédagogiques dans certains cours, etc.
- 3 Enfin, l'ouverture au monde dont fait preuve l'ULB est tout à fait remarquable. Outre la coopération avec la *Vrije Universiteit Brussel* relevée dans le chapitre 1 et d'autres éléments soulignés au chapitre 5, on peut relever l'organisation régulière de conférences faisant intervenir des chercheurs étrangers et auxquelles les étudiants sont conviés, les chaires permettant d'inviter des professeurs venus d'universités étrangères, l'importance des thématiques internationales dans les cours, le fait que certaines formations aient obtenu le label de « masters européens ».

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 4 Le premier point d'amélioration concerne l'architecture de l'offre de formation : la collaboration entre le Département de Sciences sociales et l'Institut des Sciences du travail est encore trop réduite, et le poids du passé trop présent. Par exemple, le Bachelier de Sciences Humaines et Sociales est délivré par l'Institut tandis que le Master Gestion des Ressources Humaines, l'un de ses principaux débouchés potentiels, est délivré par le Département de Sciences sociales. La différence entre les fonctionnalités des deux Bacheliers n'est pas clairement établie et l'offre de formation en premier cycle semble insuffisamment coordonnée.
- 5 Le second problème des formations évaluées concerne l'échec en première année des Bacheliers. Il faut bien sûr tenir compte des facteurs objectifs, que l'on retrouve ailleurs et qui sont fondamentaux, tels que l'hétérogénéité de la formation secondaire en Communauté française de Belgique, le décalage fort entre le système d'enseignement secondaire et le système d'enseignement supérieur, les modalités d'admission aux Bacheliers complètement ouvertes, le fait que les moyens financiers et humains pour la formation ne peuvent se multiplier à l'infini, etc. Cependant, malgré les initiatives positives engagées (notamment sur le plan pédagogique), le taux d'échec reste encore trop élevé (même en tenant compte du fait que les abandons en cours de route pèsent lourd dans la balance). Cet échec est d'autant plus problématique qu'il se concentre probablement sur les catégories d'étudiants les plus fragiles socialement.
La première année du Bachelier est objectivement l'année la plus difficile, en raison de la transition entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur et de l'orientation à opérer dans un parcours universitaire où nombreux sont ceux qui n'ont pas encore trouvé leur « vocation ». C'est aussi celle où,

paradoxalement, les conditions d'encadrement sont les moins bonnes, avec notamment un taux d'encadrement plus faible comparé à celui des deuxième et troisième années du Bachelier et plus encore des Masters. Malgré les efforts entrepris, déjà évoqués, plusieurs facteurs viennent sans doute renforcer la fragilité initiale de ces étudiants et contribuent à leur échec. Ainsi, le comité des experts note un certain manque de clarté et de dynamisme du côté de la politique de remédiation. Quelques problèmes, comme tel ou tel cours inadéquat, ne semblent pas trouver de solution concrète malgré qu'ils soient largement connus. De plus, trop de cours restent fondés sur une pédagogie traditionnelle qui ne favorise guère l'apprentissage actif et repose presque exclusivement sur l'apprentissage « par cœur », dont la valeur ajoutée sur le long terme est discutable (prédominance des cours *ex cathedra*, place trop grande du contrôle via des QCM, qui constituent à n'en pas douter le mode d'évaluation le plus discutable, surtout dans le cadre d'une formation en Sciences humaines et sociales).

- 6 Malgré les efforts accomplis (les étudiants sont par exemple amenés à lire des textes en anglais), l'enseignement de/en langues étrangères (et particulièrement en anglais) reste très insuffisant. Le problème est plus criant en Master. Il est dommageable que les étudiants n'aient peu ou pas l'occasion de s'exprimer en langue étrangère dans leur discipline.
- 7 Les contacts avec le monde professionnel restent faibles et la réflexion sur les débouchés professionnels des étudiants (et donc l'aval de la formation) reste largement insuffisante, en particulier dans certains Masters.
- 8 Enfin, l'outil informatique est sous-utilisé à l'heure actuelle, et peu fonctionnel – au niveau du Bachelier mais aussi à celui des Masters.

RECOMMANDATIONS

- 9 Pour résoudre les problèmes de l'architecture de la formation, il conviendrait de prendre plusieurs mesures. Tout d'abord, selon le comité des experts, les deux Bacheliers devraient être pensés ensemble afin de créer davantage de cohérence. De même, il conviendrait de trouver une solution institutionnelle pour gérer conjointement le Bachelier Sciences Humaines et Sociales et le Master Gestion des Ressources Humaines. Il conviendrait plus largement d'aboutir à une solution institutionnelle stable permettant de tirer profit au mieux des synergies potentielles, à tous les niveaux, entre ce qu'offrent actuellement l'Institut des Sciences du travail et le Département de Sciences sociales (ainsi qu'avec l'autre Département de la future Faculté, les Sciences politiques).
- 10 Le comité des experts recommande également de prendre à bras le corps la question de l'échec important en première année de Bachelier. Plusieurs pistes, non exclusives les unes des autres, semblent pouvoir être explorées dans cette optique, la question qui se pose étant de savoir comment motiver et éviter de décourager les étudiants plus fragiles. Il faudrait par exemple réfléchir au référentiel de compétences attendues à l'issue de la formation, y compris en fonction de l'hétérogénéité des publics. Il faudrait tout d'abord développer un programme de remédiation beaucoup plus dynamique. De même, il serait pertinent de renforcer la place de la pédagogie active et relativiser le « par cœur », et ouvrir par exemple la possibilité de faire intervenir des formateurs à la pédagogie dans les cours, auprès des enseignants volontaires. Le comité des experts recommande également de donner une place centrale (y compris en termes de crédits ECTS) au travail de recherche de groupe durant le Bachelier, en étalant celui-ci sur deux années (pour le Bachelier Sociologie-Anthropologie) ou en l'introduisant dans le cursus (pour le Bachelier Sciences Humaines et Sociales). Parallèlement, il faudrait intensifier des mécanismes réactifs de gouvernance qui permettent de remédier systématiquement et rapidement aux problèmes ponctuels diagnostiqués (comme un cours inadéquat). Un autre type de mesures consisterait à renforcer la pratique concrète des disciplines, souvent enseignées de façon assez abstraite et théorique – les étudiants les plus en difficulté sont fréquemment ceux qui sont le plus rebutés par le côté trop exclusivement académique de l'enseignement. Il serait également nécessaire de

renforcer encore les contacts avec le monde extra-universitaire, notamment à travers du travail de terrain approfondi, mais aussi en réfléchissant à la possibilité de stages – si possible liés au terrain – dans le cursus des Bacheliers : cela permettrait de donner aux étudiants une idée plus concrète des activités professionnelles potentielles qui s’offrent à eux après leur formation et/ou de les aider à s’orienter dans leur choix de master.

Les pratiques similaires à celles du *coaching* expérimenté en Bachelier Sciences Humaines et Sociales devraient être introduites dans le Bachelier de Sociologie-Anthropologie. En outre, dans les deux Bacheliers, il serait peut-être intéressant de mettre en place en début d’année une formule obligatoire (inscrite dans le programme, valant crédits pour les étudiants et intégrée dans le service pour les enseignants concernés) articulée avec l’offre de remédiation. Ce module pourrait prendre la forme d’une présentation de la formation et de ses débouchés, d’un test diagnostique individualisé, d’une explicitation des bases à acquérir et des principaux manques de chaque étudiant, d’une formation sur la méthode de travail universitaire, etc. Il pourrait être articulé avec le système des étudiants-assistants et du *coaching* des étudiants plus avancés en direction des premières années, qui donnerait lieu pour les premiers à la délivrance de crédits ECTS, justifiés par ce travail en équipe.

- 11 Selon le comité des experts, il s’avère essentiel de renforcer la place des langues de façon importante. Il serait nécessaire d’introduire des cours de langue dans la spécialité tout au long du cursus, en particulier en anglais. Sur ce plan, les Masters ne sauraient être délaissés (la recommandation s’adresse à l’Université en général, mais aussi à la Faculté et aux formations concernées). Au niveau du plan langue, il serait important d’établir un test diagnostique pour répartir effectivement les étudiants par groupes de niveau dès la première année de Bachelier.
- 12 La rénovation complète du site informatique de l’Université, avec l’unification de la plateforme des différentes formations, devrait constituer l’occasion de créer et/ou de remanier les sites du Département de Sciences sociales et de l’Institut des Sciences du travail, de systématiser et d’homogénéiser très rapidement l’offre de documents de cours en ligne, et à moyen terme, de développer les usages interactifs du site.
- 13 Il faudrait renforcer le lien avec les milieux professionnels (afin de mieux penser la formation professionnelle avec son aval, l’emploi des étudiants).
- 14 Enfin, il faudrait s’assurer qu’une personne ou un groupe de personnes soient systématiquement responsabilisées pour la bonne marche de chaque formation, ce qui ne semble pas forcément le cas aujourd’hui.

Ci-dessous sont repris les commentaires spécifiques à chaque formation :

Commentaires spécifiques au Bachelier de Sociologie-Anthropologie

Points forts :

- Mise en place de travaux pratiques, de cours méthodologiques performants, notamment en anthropologie, et d'un travail de recherche en groupes
- Confrontation précoce aux travaux de recherche des enseignants
- Bon éventail de cours, programme bien construit, progression cohérente
- Des étudiants particulièrement engagés et écoutés
- Ajustement du programme pour répondre aux demandes des étudiants
- Cours de statistique original

Points d'amélioration :

- Formation intéressante mais faiblesse au niveau de la promotion, de la visibilité et des débouchés professionnels ultérieurs
- Présence encore insuffisante des questions contemporaines pour la sociologie et l'anthropologie
- Un centrage de l'anthropologie partiellement réussi

Recommandations :

- Renforcer la place de la recherche collective (en crédits et en maintenant son organisation sur 2 ans)
- Renforcer le *coaching* (exemple du Bachelier SHS)
- Accorder plus d'attention aux perspectives professionnelles, les rendre plus sensibles pour les étudiants
- Proposer des cours de sociologie et anthropologie en anglais et spécifiques à la formation
- Lier la méthodologie aux concepts anthropologiques

Commentaires spécifiques au Bachelier Sciences humaines et sociales

Points forts :

- Formation clairement pluridisciplinaire, permettant une solution potentiellement fonctionnelle aux étudiants les plus indécis
- Intérêt du principe d'introduction des étudiants-assistants et du *coaching*

Points d'amélioration :

- Pas assez d'identification de la spécificité et de la cohérence de la formation, risque d'éparpillement du groupe étudiant
- Contradiction entre les parcours effectifs des étudiants, l'affichage du cursus et les destinations futures des étudiants (problème, en particulier, des modalités institutionnelles de continuation du parcours en Master Gestion des Ressources humaines)

Recommandations :

- Créer une certaine cohésion au sein du Bachelier Sciences humaines et sociales, avec des cours spécifiques réservés aux étudiants de la formation
- Adapter le programme pour introduire de l'anthropologie (par exemple à la place des mathématiques)
- Introduire un travail de recherche personnel ou de groupe sur le modèle du Bachelier de Sociologie-Anthropologie ou sous une autre forme (mini-TFE, stage, recherche,...)
- Articulation plus claire avec le Master Gestion des Ressources humaines afin de donner aux étudiants une perspective dès le départ. Donner 3 ou 4 débouchés clairs à la formation en direction de masters « orphelins »
- Accorder plus d'attention aux perspectives professionnelles, les rendre plus sensibles pour les étudiants

Commentaires spécifiques au Master 120 Sociologie

Points forts :

- Motivation et engagement des étudiants
- Encadrement et proximité avec les enseignants
- Bonne préparation et organisation de « l'immersion en milieu professionnel » et du mémoire avec incitation au couplage des deux
- Bonne formation méthodologique qualitative et quantitative
- Formation développant le sens critique chez l'étudiant

Points d'amélioration :

- Perspectives professionnelles non pensées, problématiques
- Problèmes d'attractivité de la filière
- Un affaiblissement ultérieur ou une stagnation prolongée du nombre d'étudiants pourrait rendre la situation critique

Recommandations :

- Centrer et profiler le Master autour de quelques points forts
- Elaborer une stratégie en termes de perspectives professionnelles et la rendre visible

Commentaires spécifiques au Master 120 Anthropologie

Points forts :

- Motivation et engagement des étudiants
- Encadrement et proximité avec les enseignants
- Bonne préparation du terrain et du mémoire
- Bonne formation méthodologique
- Une formation développant le sens critique chez l'étudiant

Points d'amélioration :

- Perspectives professionnelles non pensées, problématiques
- Problèmes d'attractivité de la filière
- Problème d'articulation entre le temps des cours et celui du terrain
- Un affaiblissement ultérieur ou une stagnation prolongée du nombre d'étudiants pourrait rendre la situation critique

Recommandations :

- Centrer et profiler le Master autour de quelques points forts
- Elaborer une stratégie en termes de perspectives professionnelles et la rendre visible
- Mieux faire comprendre en quoi la formation théorique peut permettre de traiter les questions d'actualité
- Favoriser davantage l'articulation du temps des cours et celui du terrain

Commentaires spécifiques au Master 60 Sociologie et Anthropologie

Points forts :

- Une vraie fonctionnalité trouvée : un master complémentaire à d'autres études, qui n'est pas en concurrence avec les Master 120 de Sociologie ou d'Anthropologie

Points d'amélioration :

Recommandations :

- Stabiliser et visibiliser la fonction spécifique de ce Master

Commentaires spécifiques au Master 120 Gestion des Ressources humaines

Points forts :

- Stimule l'esprit critique et ouvre l'esprit
- Innovations didactiques (jeux de rôle, etc.)
- Développement d'un réseau d'organisations partenaires
- Intervention de professionnels, etc.
- Démarche pédagogique complète – mise en situation professionnelle à travers le « projet de mission »

Points d'amélioration :

- Insuffisance de l'encadrement des « projets de mission »
- Problème des cours à option répétés d'année en année et ne devenant plus optionnels faute de choix réel
- Enseignement du néerlandais
- Circulation parfois insuffisante de l'information
- Collaboration insuffisante avec les Sciences du travail
- Insuffisance de la reconnaissance extérieure de la formation

Recommandations :

- Renforcer l'encadrement des « projets de mission » et articuler le plus systématiquement possible celles-ci au mémoire
- Ouvrir davantage les options
- Renforcer le dialogue organisé entre enseignants et étudiants
- Renforcer la collaboration avec les Sciences du travail
- Valoriser la formation à l'extérieur (formation d'un réseau des anciens)
- Faire à terme une évaluation systématique de ce Master récent et professionnalisant en associant notamment les anciens diplômés et les employeurs

Commentaires spécifiques au Master 120 Sciences du travail

Points forts :

- Force d'une offre destinée aux adultes en formation
- Multidisciplinarité
- Cours de bonne qualité, de jour comme en décalé
- Ouverture d'une offre de formation à Charleroi
- Etudiants motivés et engagés
- Proximité avec les enseignants

Points d'amélioration :

- Collaboration insuffisante avec le Master Gestion des Ressources humaines
- Circulation de l'information insuffisante, en particulier pour les étudiants en horaire décalé et les étudiants de Charleroi
- Moins bonne intégration des étudiants à horaire décalé
- Absence de stage pour les étudiants qui ne sont pas des adultes en formation

Recommandations :

- Accorder encore davantage d'attention aux étudiants en horaire décalé
- Ouvrir le recrutement des enseignants à l'extérieur de la filière de l'Institut
- Introduire un stage pour les étudiants qui ne sont pas adultes en formation
- Renforcer la collaboration avec le Master Gestion des Ressources humaines
- Dédoubler la formation sur Bruxelles et Charleroi plutôt que de la diviser ou la rapatrier à Bruxelles
- Favoriser un programme davantage à la carte en Master 1 pour mieux gérer l'intégration d'étudiants avec des profils différents
- Construire des liens avec le monde professionnel pour favoriser l'insertion des étudiants et éviter la marginalisation d'une formation ouverte et enrichissante au profit de formations instrumentalisées à court terme par les entreprises
- Faire à terme une évaluation systématique des nouvelles finalités professionnalisantes en associant notamment les anciens diplômés et les employeurs

Commentaires spécifiques au Master 60 Sciences du travail

Points forts :

Points d'amélioration :

- Manque de fonctionnalité

Recommandation :

- Supprimer si ne se dégage pas une véritable fonctionnalité
-

Commentaires spécifiques au Master 120 Population et développement

Points forts :

- Equipe enseignante compétente, soudée et dynamique
- Nombreux stages à l'étranger, aménagement du temps dans l'année de Master 2 pour réaliser des stages ; articulation du stage et du mémoire
- Nombreux étudiants étrangers, dont beaucoup d'européens
- Dans le cœur du cursus, cours internes donnant une bonne identité à la formation
- Innovations pédagogiques
- Réflexion sur le développement durable (surtout en option)

Points d'amélioration :

- Décalage entre les lieux de nombreux stages et les enseignements dispensés (Afrique)
- Mauvais fonctionnement du système de délégués étudiants
- La question des langues se pose encore davantage dans la mesure où nombre de stages se font à l'étranger
- La durée des stages souvent insuffisante
- Risque de la perte d'un lien étroit avec la recherche

Recommandations :

- Développer l'enseignement sur les pays africains et les pays émergents
 - Renforcer l'identité professionnelle du Master, être attentif aux débouchés réels d'une formation qui forme beaucoup d'étudiants
 - Renforcer la durée des stages
 - Renforcer l'encadrement et la démarche par projets
 - Veiller à ne pas perdre l'articulation avec la recherche
 - Faire à terme une évaluation systématique de ce Master récent et professionnalisant en associant notamment les anciens diplômés et les employeurs
-

CHAP 3 : La vie étudiante

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

Le comité des experts a pu observer des étudiants très motivés dans la majorité des Masters : ils ont un rôle actif dans les formations et sont associés aux réflexions sur le cursus. Ils soulignent également l'accessibilité des professeurs.

Par ailleurs, le campus est tout à fait adapté, accessible et agréable. La bibliothèque semble un bon lieu de réunion et d'échange.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

Il ne semble pas y avoir de correspondance claire entre l'attribution des crédits ECTS, la charge de travail demandée et la pondération des notes obtenues.

RECOMMANDATIONS

La charge de travail et la pondération des notes devraient correspondre effectivement aux crédits ECTS. L'unification tendancielle au niveau de la Faculté et de l'Université du nombre d'ECTS par cours devrait contribuer à rationaliser cette question.

CHAP 4 : Les ressources

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

En ce qui concerne les ressources humaines, le comité des experts remarque :

- un fort engagement des enseignants, au-delà de leurs charges statutaires
- un recrutement progressivement diversifié du personnel académique et scientifique
- la féminisation croissante du personnel académique dans certaines formations

Au niveau des ressources matérielles, le comité des experts note l'importance et la qualité de la bibliothèque universitaire, les horaires adaptés à la demande étudiante. De plus, la bibliothèque met à la disposition des étudiants des salles spéciales pour certains cours et sujets.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

Au niveau des ressources humaines, le comité des experts remarque:

- une tendance à la surcharge de travail du personnel académique et scientifique, une précision insuffisante dans la norme de travail à accomplir et dans sa ventilation entre diverses tâches
- un taux d'encadrement des différentes formations entre les Masters du département marqués par des écarts qui semblent importants. Les taux d'encadrement sont trop faibles en Bachelier comparativement aux Masters.
- une féminisation encore insuffisante du personnel académique dans certaines formations
- un nombre insuffisant de chercheurs qualifiés FNRS

RECOMMANDATIONS

Dès lors, le comité des experts recommande à l'Université, en collaboration avec les Départements:

- de travailler sur la répartition globale de l'encadrement (entre Masters, mais aussi entre Bacheliers et Masters)
- de normer précisément la charge de travail du personnel académique et du personnel scientifique (poids des cours et des nouveaux cours, encadrement des mémoires, responsabilités collectives et logistique (représentation aux salons), etc.)
- de profiter de la réorganisation de la Faculté pour repenser l'organisation du travail administratif (polyvalence, suppression du travail inutile, etc.)
- de poursuivre l'évolution entamée dans la majorité des formations sur un recrutement du personnel académique hors de la filière locale.
- de systématiser le rééquilibrage hommes/femmes du personnel académique dans toutes les formations
- d'attribuer aux formations un nombre de chercheurs qualifiés FNRS qui corresponde équitablement à leur place dans l'établissement (recommandation faite à l'Université)
- de renforcer la collaboration entre responsable du secteur sciences sociales de la bibliothèque et les responsables facultaires (ex : commission d'acquisition).

CHAP 5 : L'entité dans son contexte

PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Les formations du domaine SOCIOLOGIE de l'ULB font preuve, sur ce terrain comme sur d'autres (cf. chapitres 1 et 2) d'une grande ouverture au monde : la mobilité étudiante Erasmus est importante, les recherches de terrain sont souvent effectuées à l'étranger, les stages à l'international sont valorisés dans certaines formations, etc.
- 2 Les formations sont ouvertes sur les problèmes de société. Elles permettent de développer une conscience critique très appréciée par les étudiants sur le plan personnel. Certaines se tournent largement vers un public extra-académique (ou allant au-delà du public étudiant standard, avec les adultes en formation), et remplissent pleinement leur rôle sur ce point. Plus largement, la troisième mission de l'Université, celle des services à la collectivité, est clairement assumée.

PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 3 Selon le comité des experts, l'appui des Masters sur les équipes de recherche fait l'objet d'une démarche réflexive insuffisante.

RECOMMANDATIONS

- 4 Le comité des experts recommande de poursuivre le recrutement d'un public d'adultes en formation et de s'interroger davantage sur la possibilité de toucher ce public dans les formations autres que le Master Sciences du travail. Il suggère également de réfléchir encore davantage l'appui des Masters sur les équipes de recherche.

CHAP 6 : Analyse et plan d'action stratégiques

RISQUES

- 1 Le comité des experts pointe comme principaux risques :
 - le contexte institutionnel interne (faculté en recomposition, relations non stabilisées entre l'Institut des Sciences du travail et le Département de Sciences sociales) assez mouvant, qui pourrait conduire à des dysfonctionnements
 - la fusion d'autres établissements de la Communauté française qui pourrait mener à une concurrence dans la capitale si ceux-ci étaient autorisés à développer une offre de Masters à Bruxelles, en captant une partie des effectifs étudiants se dirigeant traditionnellement vers l'ULB. Faute d'une stabilisation de la coopération avec le partenaire montois, une concurrence pourrait également se profiler dans le Hainaut pour le Bachelier Sciences Humaines et Sociales, voire pour d'autres formations.

OPPORTUNITÉS

- 2 Au niveau des opportunités, la possible fusion (ou du moins l'intensification de la coopération) entre le Département de Sciences sociales et l'Institut des Sciences du travail pourrait permettre de résoudre certains problèmes d'architecture de la formation.
- 3 La situation géographique centrale de Bruxelles offre une forte opportunité pour développer et enrichir l'offre de formation.
- 4 L'ouverture d'une offre de formation en Bachelier Sciences Humaines et Sociales sur le site de Charleroi, qui s'ajoute à l'offre en Master déjà existante, pourrait aboutir à attirer de nouvelles catégories d'étudiants.
- 5 Le comité des experts voit également comme une opportunité la possibilité de renforcement de la coopération avec la Vrije Universiteit Brussel (VUB), avec la création d'un Master conjoint sur le thème des migrations.
- 6 Dans le cadre des regroupements en cours dans l'enseignement supérieur en Communauté française de Belgique, la collaboration potentielle avec certaines Hautes Ecoles de Bruxelles pourrait également créer des synergies intéressantes.

SOLUTIONS ENVISAGÉES

- 7 Le comité des experts recommande d'exploiter l'opportunité de la localisation (Bruxelles) pour enrichir et développer l'offre de formation.
- 8 L'Université pourrait également développer une stratégie de moyen à long terme (prenant en compte les inconvénients potentiels) pour renforcer le multi-site (Charleroi) ainsi qu'une collaboration avec des Hautes Ecoles en vue de mutualisations.
- 9 L'Université pourrait créer le Master conjoint avec la VUB sur le thème des migrations.

EN SYNTHÈSE pour l'ensemble des formations

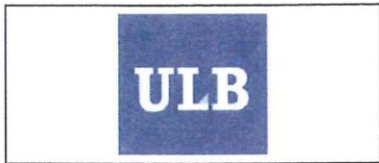
Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none">→ Souci constant d'aménagement du programme→ Ouverture aux problèmes de société→ Des enseignements bénéficiant de l'apport de conférenciers→ Bonne ouverture à l'international→ Féminisation importante du personnel académique dans certaines formations→ Forte participation des étudiants→ Proximité des étudiants et des enseignants→ Une équipe administrative mobilisée et à l'écoute→ Des infrastructures de bonne qualité	<ul style="list-style-type: none">→ Architecture de l'offre de formation parfois déséquilibrée→ Echec en Bachelier 1→ Insuffisance de l'enseignement des/en langues→ Relations peu marquées avec le monde professionnel→ Surcharge du personnel académique et scientifique, pas assez de normes dans la répartition des tâches→ Outil informatique sous-utilisé→ Utilisation peu cohérente du système ECTS

Opportunités et risques

- Risque : un contexte institutionnel interne mouvant
- Risque : possible concurrence dans la capitale suite à la fusion d'établissements
- Risque : déséquilibre accru au niveau des effectifs et des taux d'encadrement des différentes filières
- Opportunité : situation centrale de Bruxelles
- Opportunité : développement potentiel de coopérations (Hautes écoles, VUB), le multi-sites avec Charleroi
- Opportunité : réorganisation interne de la Faculté, la création d'un nouveau site informatique à l'échelle de l'Université, l'unification en cours du système des crédits ECTS à l'échelle de l'Université

Recommandations

- Poursuivre et amplifier le travail de réflexion réalisé à l'occasion de l'autoévaluation en hiérarchisant les solutions déjà identifiées par les équipes et en les inscrivant dans un calendrier de mise en œuvre
- Profiter de la réorganisation interne de la Faculté pour rationaliser l'architecture de l'offre de formation et l'organisation du travail administratif
- Prendre à bras le corps la question de l'échec en Bachelier 1
- Renforcer la place de l'enseignement des/en langues étrangères
- Renforcer les liens avec le monde professionnel
- Développer un usage interactif de l'outil informatique, rationaliser le système des crédits ECTS
- Mieux normer les tâches du personnel académique et scientifique, lutter contre la surcharge de travail (recommandation à l'échelon facultaire et universitaire)
- Poursuivre la féminisation du personnel académique et le recrutement au-delà des filières locales
- Développer les partenariats (VUB, Hautes Ecoles) et le multi-site (Charleroi)
- Etendre l'offre en direction du public d'adultes en formation



Evaluation 2009-2010 du cursus
Sociologie

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Page	Chap.	Point ¹	Observation de fond

Nom, fonction et signature de l'autorité académique dont dépend le département

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice) de l'autoévaluation

Hejeb HANZAoui

¹ Si une des formulations jugées erronées se retrouve dans un des tableaux « Commentaires spécifiques au Ba ... / Ma... », veuillez mentionner dans la colonne « Point » le nom du cursus auquel se rapporte le tableau.