



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

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

**RAPPORT FINAL DE SYNTHÈSE  
Université de Liège (ULg)**

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 l'Institut des Sciences Humaines et Sociales de l'Université de Liège (Ulg), du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2010, pour procéder à l'évaluation des formations du domaine SOCIOLOGIE. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après lecture du rapport d'autoévaluation et à l'issue des auditions et observations faites *in situ*.

Le comité des experts tient d'abord à remercier tous ceux qui l'ont accueilli : direction de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales et de l'Université de Liège, coordonnateurs du processus d'autoévaluation, personnels académiques et scientifiques, personnels techniques et administratifs, étudiants et anciens étudiants, employeurs. Il se félicite que l'Institut des Sciences Humaines et Sociales et l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire de Liège participant aux formations du domaine SOCIOLOGIE aient pleinement 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 l'histoire à succès que représente la mise en place des formations évaluées. Il y a quelques années, le domaine SOCIOLOGIE était très fragilisé et presque marginalisé après le départ de la gestion et de l'économie de la faculté commune. Et, alors que différentes tentatives de rapprochement s'étaient soldées par un échec, ici comme ailleurs, la réforme induite par Bologne représentait en outre un défi considérable. En quelques années, l'équipe initiale, réduite en nombre, a fait un travail conséquent pour réformer les formations et pour en créer de nombreuses autres dans le cadre post-Bologne. Elle a reçu le soutien de l'Université de Liège, qui a su appuyer un Institut dont la taille reste modeste et le doter de moyens humains. Cet effort a abouti à une offre de formation cohérente, largement intégrée et pourtant diversifiée, qui a généré une croissance importante du nombre d'étudiants. La phase critique relève désormais du passé.

Les points forts et les faiblesses des formations de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales découlent en partie de ce changement. L'équipe enseignante, titulaires et vacataires confondus, semble tourner à la limite de ses possibilités. Le risque existe d'aboutir à des dysfonctionnements importants ou de provoquer des tensions qui pourraient être non négligeables. La situation locale ne fait qu'exacerber une tendance générale, les personnels académiques et scientifiques étant sollicités de façon croissante dans le cadre des nouvelles formations issues de la réforme de Bologne, en particulier pour les tâches de gestion, d'administration et de suivi rapproché des étudiants.

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

---

### **Présentation de l'institution**

L'Université de Liège (Ulg) est une université publique de la Communauté française de Belgique. Elle comprend huit facultés (Philosophie et lettres, Droit et Science politique, Médecine, Sciences, Sciences appliquées, Psychologie et Science de l'éducation, Médecine vétérinaire, Agro-Bio tech), une école (HEC-Ecole de Gestion) et un institut (Institut des Sciences Humaines et Sociales).

Créé il y a 5 ans, l'Institut des Sciences Humaines et Sociales est issu de l'ancien Département de Sciences Sociales de la Faculté d'Economie, Gestion et Sciences Sociales. Lors de la création de la HEC-Ecole de Gestion, le Département des Sciences Sociales a souhaité se constituer en Institut.

L'Institut des Sciences Humaines et Sociales (ISHS) organise deux cycles de Bachelier (le Bachelier en Sociologie-Anthropologie et le Bachelier en Sciences Humaines et Sociales) et cinq Masters (Sociologie, Anthropologie, Sciences de la Population et du Développement, Sciences du Travail, Gestion des Ressources Humaines).

### **Démarche qualité dans l'institution et dans l'entité et partenariats institutionnels**

#### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 A l'échelle de l'Université, le comité des experts note le développement d'un appareillage statistique pour la gouvernance. Il souligne également la mise en place d'un rectorat à la qualité et d'une cellule qualité (SMAQ) au service de tous les départements de l'Université.
- 2 Il relève également une bonne collaboration entre cette cellule qualité et l'Institut entre autres lors de la rédaction du rapport d'autoévaluation. Le comité des experts en a apprécié l'analyse et la franchise. Dans ce cadre, la mobilisation d'un académique bien impliqué dans la filière, des étudiants ainsi que de l'ensemble de l'équipe administrative de l'Institut doit également être soulignée.
- 3 Au niveau des partenariats, le comité des experts a perçu une bonne coopération inter-facultaire, notamment avec HEC-Ecole de Gestion.

#### *PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION*

- 4 Cependant, au niveau de l'Institut, la démarche qualité semble encore en être à ses débuts.

#### *RECOMMANDATIONS*

- 5 A l'échelle de l'Université, le comité des experts recommande d'améliorer encore les outils de comptabilité analytique (budgets consolidés, suivi des cohortes et taux de diplômés, coût de la formation par étudiant dans les Bacheliers et les Masters, etc.) pour favoriser une meilleure gouvernance et un approfondissement de la démarche qualité.
- 6 Au niveau de l'Institut, le comité des experts ne peut que recommander 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.

## CHAP 2 : Les programmes d'études

---

### PRINCIPALES FORCES RECONNUES

- 1 Le comité des experts estime que l'équipe enseignante qui dispense les programmes évalués est particulièrement dynamique. En effet, elle s'est renouvelée, est rajeunie et compétente, attractive, comme le prouvent les demandes de rattachement venant d'autres facultés. Enfin, elle fonctionne de façon collégiale sur la base d'une démarche fortement réflexive. Les enseignants sont très engagés, disponibles et à l'écoute des étudiants.
- 2 L'offre de formation est complète, diversifiée et intellectuellement cohérente. Les différents cursus offrent des complémentarités notables, l'ensemble apparaît comme très lisible. Certaines thématiques émergentes ont été placées au cœur des cursus, depuis l'anthropologie de l'enfance jusqu'au renouveau associatif de la coopération Nord-Sud en passant par les migrations dans un monde globalisé.
- 3 Le comité des experts salue également le dispositif imaginatif mis en place au niveau des langues, avec en particulier le travail personnel dans la discipline demandé en anglais.
- 4 Des stages ont été introduits, et des réflexions ont été engagées sur la professionnalisation des étudiants. Celles-ci sont déjà assez abouties dans certaines filières.

### PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION

- 5 Le premier point problématique réside dans le manque d'enthousiasme manifesté par les étudiants, particulièrement de Bachelier, et dans l'important échec scolaire qui touche la première année des Bacheliers. Une inquiétude par rapport à l'avenir est très perceptible chez les étudiants. 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 en Bachelier complètement ouvertes, le fait que les moyens financiers et humains pour la formation ne peuvent se multiplier à l'infini, la taille réduite de l'équipe, etc. Cependant, tout ne peut se réduire à ces données.  
Du point de vue des étudiants, la formation de Bachelier n'est pas assez approfondie dans les disciplines centrales ; elle est trop abstraite, insuffisamment en prise sur le concret et peu coordonnée. Quelques cours « à problème » d'un point de vue pédagogique en Bachelier contribuent fortement à l'échec et/ou au découragement des plus fragiles. Ils sont parfois clairement identifiés tout en étant maintenus tels quels. La fonctionnalité de l'enseignement des méthodes quantitatives reste insuffisamment ressentie. De plus, quelques cours restent fondés trop exclusivement sur l'apprentissage « par cœur », dont la valeur ajoutée sur le long terme est discutable. Enfin, la réflexion sur les débouchés professionnels futurs des étudiants et, plus directement, sur leur orientation après le Bachelier semble encore insuffisante : il n'y a que peu de statistiques, les étudiants n'en ont pas de perception claire, et cela peut susciter un manque de motivation pour les plus fragiles.  
La première année du Bachelier est objectivement l'année la plus difficile parce qu'il s'agit d'une année à la fois de transition entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, et d'orientation 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.
- 6 Par ailleurs, la présence des langues semble encore insuffisante, en particulier au niveau Master.

- 7 Le comité des experts note que l'organisation de l'année ne favorise pas la réalisation des stages. L'encadrement de ceux-ci est peu satisfaisant (les stages ne sont pas assez longs, ils sont coupés par des cours sans que des périodes spécifiques dans l'année y soient consacrées). En outre, le lien avec les futurs employeurs semble encore balbutiant.

## RECOMMANDATIONS

- 8 Le comité des experts recommande d'abord de prendre à bras le corps le manque de motivation des étudiants des Bacheliers et la question de l'échec scolaire persistant en première année. Plusieurs pistes, non exclusives les unes des autres, semblent pouvoir être explorées dans cette optique, la question qui se pose étant à la fois de savoir comment mieux motiver l'ensemble des étudiants et comment éviter de décourager les plus fragiles d'entre eux. Il faudrait par exemple réfléchir davantage au référentiel de compétences attendu à l'issue de la formation, y compris en fonction de l'hétérogénéité des publics.

Le comité des experts pense qu'il serait notamment nécessaire d'introduire des enseignements de sociologie et d'anthropologie non mutualisés avec d'autres facultés et bénéficiant d'un taux d'encadrement raisonnable (quelques dizaines plutôt que quelques centaines d'étudiants) et ce, dès le premier quadrimestre. Plus globalement, il serait pertinent d'introduire davantage d'enseignements propres approfondis (allant au-delà d'une introduction à la discipline) au niveau des Bacheliers. Il faudrait aussi alléger un peu le tronc commun entre les deux Bacheliers pour permettre un profilage plus prononcé de chacun d'entre eux. Cela passe notamment par le basculement de certains moyens humains des Masters vers les Bacheliers.

De même, le comité des experts recommande de renforcer la place de la pédagogie active et de relativiser le « par cœur ». Il serait également pertinent d'ouvrir, par exemple, la possibilité de faire intervenir des formateurs à la pédagogie dans les cours, auprès des enseignants volontaires. Un autre type de mesures consisterait à renforcer la pratique concrète des disciplines, souvent enseignées de façon assez abstraite et théorique. L'introduction d'un travail personnel de fin d'études en Bachelier, axé sur le terrain et couplé à la possibilité de stages dès le Bachelier serait un pas majeur en ce sens. Parallèlement, il faudrait intensifier des mécanismes réactifs de gouvernance qui permettraient de remédier systématiquement et rapidement aux problèmes ponctuels diagnostiqués (comme un cours posant un problème pédagogique). Dans cette perspective, il serait important d'exploiter la collégialité de l'équipe pour atteindre collectivement les objectifs fixés pour les Bacheliers dans le rapport d'autoévaluation.

Plus globalement, il faudrait concevoir encore davantage la formation comme l'articulation de savoirs académiques et pratiques, en prenant au mot l'excellente devise proposée par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales : « diagnostiquer, analyser, intervenir ». L'intervention dans le monde social implique, par exemple, de travailler avec des statistiques parcellaires ou peu homogènes, dans un temps limité, en se confrontant aux difficultés de gestion d'un projet, etc. En Master, le comité recommande de mieux intégrer les stages, le travail personnel (mémoire), les interventions des anciens étudiants et des professionnels dans la formation (conférences, cours...), et de renforcer l'encadrement des stages. L'un des enjeux de la réussite est aussi de tisser les liens avec les employeurs, de promouvoir des réseaux d'anciens étudiants appuyés fortement par l'Institut, etc. Enfin, pour sécuriser les étudiants et contribuer à visibiliser leur orientation présente et future, il faudrait revenir régulièrement au cours du cursus sur le déroulement dans le temps de la formation et sur ses débouchés professionnels.

- 9 Tout au long du cursus, il faudrait impérativement renforcer la place des langues, et notamment en ce qui concerne les cours de spécialité donnés en anglais ou néerlandais principalement.

- 10 Il importe également de redéfinir la place et la fonction des méthodes quantitatives dans la formation, notamment par une meilleure intégration entre l'enseignement de statistiques et celui des méthodes quantitatives, en engageant une réflexion sur le nombre de mémoires reposant sur les méthodes quantitatives et/ou en favorisant une initiation aux usages concrets des outils quantitatifs à partir des bases de données existantes (par exemple sur les lieux de stage).

- 11 Pour renforcer les interactions entre enseignants et étudiants, il serait également intéressant, d'une part, de développer les possibilités d'usage interactif du site internet, d'autre part, de généraliser les heures de permanence régulières.
- 12 Enfin, le comité des experts suggère d'introduire réellement la dimension de genre dans les programmes des formations (analyse différenciée selon le genre, comparaisons hommes-femmes sur diverses thématiques notamment).

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

### **Commentaires spécifiques au Bachelier de Sociologie-Anthropologie**

#### Points forts :

- Professeurs accessibles
- Conférences intéressantes
- Originalité du travail personnel en anglais
- Incitation à la mobilité Erasmus
- Existence des centres de recherche CRIS et du CEDEM
- Environnement favorable (bibliothèque, informatique, locaux...)

#### Points d'amélioration :

- Cours de sociologie et d'anthropologie intervenant tard dans la formation et en nombre insuffisant ; peu de cours d'approfondissement, tronc commun trop important, (valeur ajoutée propre du Bac difficilement perceptible par les étudiants)
- Manque d'enseignement en langues étrangères (et surtout en anglais)
- Manque de travaux pratiques et de feedbacks (manque d'une expérience de terrain)
- Effectifs trop faibles et non stabilisés

#### Recommandations :

- Introduire des enseignements de sociologie et d'anthropologie dès le premier quadrimestre. Repenser le contenu du tronc commun, le réduire un peu au profit des enseignements disciplinaires
- Mettre en place un travail de fin d'études en Bachelier 3 (intégration du terrain – travail empirique)
- Repenser l'articulation des statistiques avec le reste de la formation
- Mettre encore davantage l'accent sur les langues enseignées dans la discipline
- Lever les obstacles aux séjours Erasmus, permettre des séjours prolongés

### **Commentaires spécifiques au Bachelier Sciences humaines et sociales**

#### Points forts :

- Professeurs accessibles
- Conférences intéressantes
- Originalité du travail personnel en anglais
- Incitation à la mobilité Erasmus
- Identité du Bachelier assez bien perçue : multidisciplinaire, la Gestion des Ressources Humaines est vue par les étudiants comme une finalité possible dès le début du Bachelier
- Environnement favorable (bibliothèque, informatique, locaux...)

#### Points d'amélioration :

- Trop de cours d'introduction, pas assez de cours d'approfondissement
- Une certaine dispersion entre des enseignements peu coordonnés
- Manque d'enseignement en langues étrangères (surtout en anglais)
- Manque de travaux pratiques et de feedbacks (manque d'une expérience de terrain)

#### Recommandations :

- Introduire des enseignements propres à l'Institut des Sciences Humaines et Sociales dès le premier quadrimestre. Repenser le contenu du tronc commun, le réduire un peu au profit des enseignements disciplinaires approfondis
- Davantage de conférences en Sciences du travail et en Gestion des Ressources humaines
- Mettre en place un travail de fin d'études en Bachelier 3 (intégration du terrain – travail empirique)
- Repenser l'articulation des statistiques au reste de la formation
- Mettre encore davantage l'accent sur les langues enseignées dans la discipline
- Lever les obstacles (cours obligatoires...) aux séjours Erasmus, permettre des séjours prolongés

---

### **Commentaires spécifiques au Master 120 Sociologie**

---

#### Points forts :

- Stages dans les centres de recherche
- Travail de groupe, travail réflexif, qualité de certains cours *ex cathedra*
- Présence des équipes de recherche, une vraie tradition et un renouvellement, en particulier pour le Centre sur les migrations

---

#### Points d'amélioration :

- Identité et assise encore incertaine, réflexion collective inaboutie ; nombre d'étudiants trop faible
- Peu de mémoires à orientation quantitative alors qu'il y a une tradition de recherche en la matière
- Place incertaine des autres stages
- Les étudiants s'interrogent particulièrement sur l'identité du Master et sur leur avenir professionnel

---

#### Recommandations :

- Nécessité de cibler le Master sur des priorités claires, correspondant à des forces identifiées (présentes, à renforcer ou à créer)
  - Calibrer le cours d'économie sur les besoins des étudiants de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales
- 

---

### **Commentaires spécifiques au Master 120 Anthropologie**

---

#### Points forts :

- Conversion réussie de l'anthropologie littéraire à l'anthropologie de terrain, en s'appuyant habilement sur les ressources présentes dans le reste de l'Université
- Une équipe particulièrement jeune, soudée, dynamique
- Potentiellement, la place des adultes en reprise de formation

---

#### Points d'amélioration :

- Choix de cours parfois trop restreints
- Les étudiants s'interrogent particulièrement sur l'identité du Master et sur leur avenir professionnel

---

#### Recommandations :

- Ouvrir davantage la formation aux adultes en reprise de formation (enrichit le cursus)
  - Mettre encore plus clairement l'anthropologie au cœur des problèmes de société
- 

---

### **Commentaires spécifiques au Master 60 Sociologie et anthropologie**

---

#### Points forts :

- Redéfinir ou supprimer

---

#### Points d'amélioration :

Pas de fonctionnalité clairement identifiée

---

## **Commentaires spécifiques au Master 120 Gestion des Ressources humaines**

### Points forts :

- Richesse de la formation par rapport aux formations classiques de Gestion, à la fois en termes de cursus et en termes d'enrichissement personnel des étudiants
- Pluridisciplinarité
- Partenariat avec HEC
- Etudiants motivés

### Points d'amélioration :

- Place, encadrement et modalité d'organisation des stages insatisfaisants
- Fonctionnalité de l'année préparatoire encore incertaine aux yeux des étudiants

### Recommandations :

- Revoir l'organisation, le poids, l'encadrement et la temporalité des stages
- Mettre en place un cours orienté sur les mutations actuelles de la Gestion des Ressources humaines
- Accentuer encore les coopérations avec HEC (Masters, Centre de recherche, réseaux professionnels)
- Clarifier la fonctionnalité de l'année préparatoire aux yeux des étudiants
- Renforcer les liens avec les milieux professionnels et les employeurs, création d'un réseau des Anciens

## **Commentaires spécifiques au Master 120 Sciences du travail**

### Points forts :

- Richesse de la formation, à la fois en termes de cursus et en termes d'enrichissement personnel des étudiants
- Pluridisciplinarité
- Des étudiants motivés
- Caractère ouvert du Master

### Points d'amélioration :

- Identité plus vague du Master qu'en Gestion des Ressources humaines
- Place, encadrement et modalité d'organisation des stages insatisfaisants

### Recommandations :

- Revoir l'organisation, le poids, l'encadrement et la temporalité des stages
- Mieux affirmer l'identité du Master

## **Commentaires spécifiques au Master 60 Sciences du travail**

### Points forts :

- Répond à un besoin clairement identifié
- Richesse de la formation, à la fois en termes de cursus et en termes d'enrichissement personnel des étudiants
- Pluridisciplinarité
- Des étudiants motivés
- Caractère ouvert du Master
- Apport potentiel des adultes en formation

### Points d'amélioration :

- Identité plus vague du Master qu'en Gestion des Ressources humaines
- Place, encadrement et modalité d'organisation des stages insatisfaisants

### Recommandation :

- Revoir l'organisation, le poids, l'encadrement et la temporalité des stages
- Mieux affirmer l'identité du Master

## **Commentaires spécifiques au Master 120 Population et développement**

---

### Points forts :

- Richesse de la formation, à la fois en termes de cursus et en termes personnels
- La formation a su saisir le renouveau associatif de la coopération
- S'appuie sur une demande réelle de cette thématique dans un monde globalisé
- Bonne insertion des enseignants dans la structure mi-publique, mi-universitaire de coopération, forte coopération internationale
- Master capable d'inventivité/réactivité (Chine...)
- Etudiants motivés
- Equipe particulièrement dynamique

### Points d'amélioration :

- Place, encadrement et modalité d'organisation des stages insatisfaisants
- Déséquilibres dans la charge de cours annuelle, problème d'organisation des temps
- Risque d'essoufflement et de désorganisation de la formation

---

### Recommandations :

- Revoir l'organisation, le poids, l'encadrement et la temporalité des stages
  - Revoir l'organisation des temps en veillant à remédier au déséquilibre dans la charge de cours annuelle
  - Renforcer l'équipe administrative pour gérer l'offre de formation (déplacement de/vers l'étranger, etc.)
  - Développer un cours d'économie internationale et d'économie du développement calibré pour les besoins des étudiants de l'Institut (multinationales, secteur privé), un cours sur l'environnement et le développement durable
  - Mettre en place une association d'anciens (particulièrement important dans ce master)
-

## **CHAP 3 : La vie étudiante**

---

### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 Le campus est situé dans la verdure, ce qui représente un attrait aux yeux de nombre d'étudiants. Le comité des experts note également un librairie sur le campus ainsi que plusieurs endroits de convivialité dans les locaux (cafétaria, etc.).

### *PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION*

- 2 A l'échelle de l'Université, l'évaluation des enseignements par les étudiants n'est pas encore au point : ses modalités sont trop bureaucratiques et manquent de flexibilité en reposant sur un formulaire imposé au niveau central et non modulable formation par formation. En conséquence, l'évaluation n'est pas suffisamment prise au sérieux par les étudiants.
- 3 L'utilisation des ECTS, la pondération entre les cours, la justification du travail demandé et ses différentes formes par rapport à l'obtention des crédits manquent de transparence et de cohérence aux yeux des étudiants.

### *RECOMMANDATIONS*

- 4 Le comité des experts recommande à l'Université de continuer les initiatives entreprises au niveau de l'évaluation des enseignements et d'améliorer le système en y introduisant davantage de flexibilité et en rendant parallèlement le formulaire d'évaluation obligatoire pour les étudiants.
- 5 La pondération des notes devrait quant à elle être calquée sur les ECTS ; et les charges de travail pour les étudiants devraient être calculées en conséquence.

## **CHAP 4 : Les ressources**

---

### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 En ce qui concerne les ressources humaines, le comité des experts relève que le personnel administratif est compétent et très engagé ; il fonctionne très bien en équipe.
- 2 Au niveau des ressources matérielles, le comité des experts note que les infrastructures sont tout à fait satisfaisantes, tant au niveau des salles de cours et de séminaires que des bureaux, des équipements informatiques, de la bibliothèque et des logiciels pour les recherches bibliographiques. L'initiation au maniement desdits logiciels est très bien conçue.
- 3 Le site informatique est très performant et convivial, aussi bien pour les étudiants que pour les enseignants. L'intranet est remarquable, en pointe dans ce domaine crucial pour l'efficacité de la gestion et pour faciliter le travail des enseignants.

### *PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION*

- 4 Sur le plan des ressources humaines, le comité des experts constate que le contraste est fort entre la richesse de l'offre de formation et la taille encore réduite de l'équipe académique. Cela amène la formation à reposer beaucoup sur des enseignements d'autres formations, ce qui entraîne en retour un certain éclatement ou un manque de coordination, ainsi qu'une faiblesse de l'offre de formation disciplinaire propre. Ces facteurs sont ressentis négativement par les étudiants. L'équipe de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales est sollicitée à la limite de ses capacités temporelles – voire davantage.
- 5 A l'échelle de l'Université, il n'est pas prévu de décharge d'enseignement pour les responsables de formation.
- 6 Le comité des experts relève la situation problématique des assistants, fort surchargés, et des chercheurs embauchés sur des contrats de courte durée qui s'enchaînent les uns après les autres.

### *RECOMMANDATIONS*

- 7 A l'Université et à la Communauté française de Belgique, le comité des experts recommande de prendre conscience qu'une amélioration ultérieure de la qualité des formations de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales pourra difficilement se faire sans augmenter les moyens humains dont l'Institut dispose. Il est de plus en plus difficile pour les enseignants-chercheurs de bien assurer l'ensemble des missions qui leur sont assignées. Cette tendance risque notamment d'avoir des répercussions négatives sur les activités de recherche (qui sont paradoxalement celles où se joue pour l'essentiel la reconnaissance académique dans les carrières individuelles, du moins hors des filières locales de promotion), ce qui ne manquerait pas d'être très problématique à moyen terme. La situation des assistants et chercheurs recrutés sur contrats temporaires n'est que le prisme grossissant d'un problème plus général.
- 8 Le comité des experts pense qu'il conviendrait de normer précisément la charge de travail du personnel académique et du personnel scientifique (poids des cours et des nouveaux cours, encadrement des mémoires, et logistique (représentation aux salons), etc.). Dans cette perspective, il semble fondamental de décharger partiellement les responsables de formation de certaines autres tâches. Il serait également nécessaire de contractualiser la charge de travail pour la collectivité des assistants, afin de leur ménager un temps véritable pour la thèse. Enfin, il convient de trouver un cadre qui permette de réduire la précarité extrême des chercheurs recrutés sur contrats à courte durée.

## **CHAP 5 : L'entité dans son contexte**

---

### *PRINCIPALES FORCES RECONNUES*

- 1 L'une des principales forces de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales réside dans une bonne coopération et une forte ouverture à l'international, tout à fait remarquable dans certaines dimensions.
- 2 De même, la présence d'une recherche dynamique, en pointe dans plusieurs domaines, qui nourrit les enseignements et qui apporte des ressources complémentaires non négligeables à l'Institut, constitue un point d'appui important.
- 3 Le recrutement des jeunes enseignants est beaucoup plus ouvert à l'extérieur que par le passé.
- 4 L'Institut a fortement investi la cité et ses problèmes, et remplit par là l'une des fonctions importantes de l'Université.

### *PRINCIPAUX POINTS D'AMELIORATION*

- 5 Malgré les initiatives en faveur de la mobilité, les séjours Erasmus semblent encore trop peu nombreux.

### *RECOMMANDATIONS*

- 6 Le comité des experts recommande de revoir les modalités d'échange Erasmus, notamment en libérant vraiment les étudiants des cours durant leur échange et en permettant des séjours plus longs.

## **CHAP 6 : Analyse et plan d'action stratégiques**

---

### *RISQUES*

- 1 Selon le comité des experts, le principal risque pouvant menacer l'Institut des Sciences Humaines et Sociales est celui d'une crise de croissance, qui pourrait en particulier avoir des effets négatifs sur le nombre d'étudiants dans certaines formations. Les acquis des formations proposées sont incontestables, mais doivent maintenant être consolidés, d'autant que la place de la Sociologie et de l'Anthropologie est questionnée, tant dans la société que dans la demande étudiante. En particulier, une différenciation non maîtrisée des cursus pourrait s'avérer problématique. Le mouvement vers la professionnalisation, quoique déjà entamé, pourrait demeurer en retard par rapport au souci croissant des étudiants quant aux débouchés professionnels de leurs cursus.
- 2 Par ailleurs, la place de l'Institut dans l'Université est encore incertaine. Une intégration dans un ensemble plus vaste risquerait de remettre en cause la cohérence déjà acquise des formations du domaine SOCIOLOGIE et/ou la visibilité de l'offre de formation.
- 3 Le recrutement d'abord régional des étudiants et, dans une moindre mesure, des enseignants, pourrait être un piège s'il était trop exclusif.
- 4 Le Master en Ingénierie et action sociales proposé par les Hautes Ecoles pourrait faire concurrence à certaines formations de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales.

### *OPPORTUNITÉS*

- 5 L'Institut des Sciences Humaines et Sociales de l'ULg est situé dans une région carrefour qui offre d'importantes opportunités de développement. Il faut en particulier souligner celle que représente la reconstruction du Pôle mosan.
- 6 La demande de formation pour adultes constitue un potentiel encore peu exploité par l'Institut.
- 7 L'association des anciens étudiants de sociologie représente un point d'appui important pour penser l'aval des formations.

### *SOLUTIONS ENVISAGÉES*

- 8 Selon le comité des experts, il conviendrait d'élaborer un plan de consolidation et de développement pour les années à venir. Il faudra en particulier programmer la poursuite maîtrisée de la différenciation des formations et, par conséquent, de l'offre de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales.
- 9 Une réflexion stratégique sur l'insertion de l'Institut dans son environnement régional devrait être engagée. Dans cette perspective, l'Institut pourrait jouer un rôle clef dans le nouveau Pôle mosan, et la question du Master en Ingénierie et action sociales pourrait être envisagée dans cette perspective. De même, il conviendrait de faire du recrutement régional et de l'implantation locale un tremplin permettant à l'Institut de rayonner au-delà de son bassin premier.
- 10 Une offre systématique en direction des adultes en formation devrait être mise en place.
- 11 Une part importante de l'avenir de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales réside par ailleurs dans sa capacité à renforcer et à pérenniser les coopérations inter-facultaires.

- 12 Enfin, le comité des experts est d'avis qu'il serait pertinent de visibiliser l'association des anciens étudiants de sociologie, pousser à sa transformation en y associant des anciens de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales ou à la création d'associations des anciens dans les autres filières de l'Institut.

## EN SYNTHÈSE pour l'ensemble des formations

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"><li>→ Bon appareillage statistique pour la gouvernance</li><li>→ Enorme travail de rénovation et de mise en place des formations ; offre de formation complète, diversifiée, lisible, cohérente ; certaines thématiques émergentes placées au cœur des cursus</li><li>→ Equipe enseignante dynamique, renouvelée, compétente, fortement réflexive, engagée et disponible envers les étudiants ; équipe administrative très compétente</li><li>→ Dispositif imaginatif au niveau des langues</li><li>→ Introduction des stages, réflexions sur la professionnalisation des étudiants</li><li>→ Forte ouverture à l'international</li><li>→ Enseignement nourri par une recherche dynamique, en pointe dans plusieurs domaines</li><li>→ Bonne coopération inter-facultaire (HEC)</li><li>→ Recrutement enseignant plus ouvert que par le passé</li><li>→ Institut ayant investi la cité et ses problèmes</li><li>→ Infrastructures très satisfaisantes ; site informatique très performant, convivial, intranet très fonctionnel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Echec en Bachelier 1, manque d'enthousiasme des étudiants, particulièrement en Bac</li><li>→ Contraste entre la richesse de l'offre de formation et la taille encore réduite de l'équipe académique</li><li>→ Présence des langues encore insuffisante, en particulier au niveau Master</li><li>→ Problème de calibrage des crédits ECTS</li><li>→ Manque d'encadrement au niveau des stages et mauvaise organisation de l'année académique</li><li>→ Evaluation de l'enseignement insuffisamment calée (au niveau de l'Université)</li><li>→ Situation difficile des assistants et chercheurs embauchés sur des contrats de courte durée</li><li>→ Lien avec les futurs employeurs encore balbutiant</li></ul>

### Opportunités et risques

<ul style="list-style-type: none"><li>→ Risque : place encore incertaine de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales dans l'Université</li><li>→ Risque : place questionnée de la sociologie et de l'anthropologie dans la société et dans la demande étudiante</li><li>→ Risque : recrutement régional (des étudiants comme des enseignants) pourrait être un piège</li><li>→ Risque : concurrence potentielle du Master en Ingénierie et action sociales</li><li>→ Opportunité : différenciation des formations et diversification consécutive de l'offre</li><li>→ Opportunité : Pôle mosan, dans lequel l'Institut pourrait jouer un rôle clef</li><li>→ Opportunité : région au carrefour</li><li>→ Opportunité : demande de formation pour adultes encore peu exploitée</li></ul>
---

### Recommandations

<ul style="list-style-type: none"><li>→ 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</li><li>→ Prendre à bras le corps la question de l'échec en Bac 1 et, plus largement, la satisfaction mitigée des étudiants, de même que l'insuffisance de l'encadrement en Bac</li><li>→ Elaborer un plan de consolidation et de développement pour les années à venir</li><li>→ Faire à terme une évaluation systématique des Masters récents et professionnalisants en associant notamment les anciens diplômés et les employeurs</li><li>→ Redéfinir la place et la fonction des méthodes quantitatives dans la formation, introduire réellement la dimension de genre dans les programmes ; Renforcer la place des enseignements des/en langues étrangères</li><li>→ Faire du recrutement régional et de l'implantation régionale un tremplin</li><li>→ Renforcer et pérenniser les coopérations inter-facultaires ; Tisser des liens avec les employeurs, faire des réseaux d'anciens appuyés fortement par l'Institut</li><li>→ Faciliter les modalités d'échange Erasmus ; calquer la pondération des notes sur les ECTS</li><li>→ A l'échelle de l'Université, normer précisément la charge de travail du personnel académique et du personnel scientifique et éviter une surcharge qui serait dommageable à la recherche ; contractualiser la charge de travail des assistants, donner un statut moins précaire aux chercheurs sur contrat</li></ul>
--



Evaluation 2009-2010 du cursus  
**Sociologie**

**Droit de réponse de l'établissement évalué**

*Commentaire général éventuel :*

*L'Institut des Sciences Humaines et Sociales réitère ses remerciements tant à l'adresse de l'Agence que des experts qui ont accepté de consacrer de leur temps à cette évaluation. Les résultats de l'évaluation sont contrastés. Ils nous permettront de baliser notre action pour les prochaines années en regard des nombreux défis qui attendent les universités et les études en sciences humaines et sociales en particulier.*

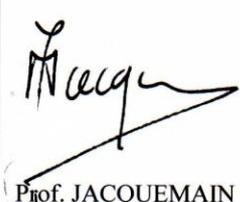
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

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



VRANCKEN Didier  
Président de l'Institut des Sciences  
Humaines et Sociales de l'ULg

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



Prof. JACQUEMAIN      Prof. GUILLAUME