



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

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Philosophie et théologie

Bachelier et master en Philosophie

Master en Éthique

Master en Sciences des religions et de
la laïcité

Université libre de Bruxelles (ULB)

Patrick Savidan (président)

Ariadna Ayala Rubio

Louise Delvaux

4 juillet 2023

Table des matières

Philosophie et théologie : Université libre de Bruxelles	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	5
Critère A.....	6
Critère B.....	9
Critère C.....	12
Conclusion	14
Droit de réponse de l'établissement.....	15

Philosophie et théologie : Université libre de Bruxelles

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2022-2023 à l'évaluation continue du cluster « Philosophie et théologie ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2015-2016.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, a mené une visite les 13 et 14 février 2023 sur le site de l'Université libre de Bruxelles. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue corresponde aux programmes d'études des filières de philosophie, éthique et sciences des religions et de la laïcité, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2015-2016 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Patrick Savidan (président du comité), expert pair
- Ariadna Ayala Rubio, experte en sciences de l'éducation
- Louise Delvaux, experte étudiante

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Présentation de l'établissement et des programmes évalués

L'Université libre de Bruxelles (ULB) est une université complète créée en 1834. Elle couvre toutes les disciplines au travers de neuf facultés (Philosophie et Sciences sociales, Lettres, Traduction et Communication, Droit et Criminologie, *Solvay Brussels School of Economics and Management*, Sciences psychologiques et de l'Éducation, Architecture, Sciences, Médecine, École polytechnique de Bruxelles) et de trois entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés (École de santé publique, Faculté des Sciences de la Motricité, Faculté de Pharmacie). Son organisation, son enseignement et sa recherche sont fondées sur le principe du libre examen. Elle est présente sur huit sites à Bruxelles et à Charleroi.

L'ULB organise plus de 40 programmes de bachelier et environ 100 programmes de master.

La Faculté de Philosophie et Sciences sociales est située à Bruxelles, sur le campus du Solbosch. Outre les programmes du département de Philosophie, Éthique et Sciences des religions et de la laïcité, la Faculté de Philosophie et Sciences sociales dispense entre autres également des formations de premier et second cycles dans les domaines des sciences sociales, des sciences politiques, de l'histoire et de l'histoire de l'art et archéologie.

En 2019-2020, 121 étudiants sont inscrits au bachelier en Philosophie. Durant la même année, 51 inscrits sont recensés pour le master en Philosophie. Le master en Éthique compte, quant à lui, 18 étudiants inscrits en 2019-2020, tout comme le master en Sciences des religions et de la laïcité².

² Ces chiffres ont été fournis par le département de Philosophie, Éthique et Sciences des religions et de la laïcité de l'ULB. Ils correspondent aux étudiants régulièrement inscrits et n'incluent donc pas les abandons et désinscriptions en cours d'année académique.

Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Depuis la précédente évaluation, des évolutions importantes sont intervenues. Le département de Philosophie, Ethique et Sciences des religions et de la laïcité relevait initialement de la faculté de Philosophie et Lettres. Son intégration à une nouvelle faculté davantage tournée vers les sciences sociales était alors à l'ordre du jour et de nombreuses questions restaient en suspens, les interrogations que pointait le précédent rapport dépendant en partie du nouveau contexte institutionnel dans lequel la faculté devait s'intégrer à l'époque. Cette intégration est désormais effective et une attention particulière semble avoir été réservée aux conditions susceptibles de favoriser la création d'une nouvelle identité, une nouvelle dynamique qui puisse répondre aux besoins des départements tout juste intégrés et favoriser le travail en commun et les collaborations nouvelles, tout en dégagant des perspectives possibles pour le maintien des relations avec les disciplines de l'ancienne faculté, par exemple les études classiques, dont l'apport demeure important. Dans ce contexte nouveau, le département s'est appliqué à atteindre la plupart des objectifs qu'il s'était fixé. Il a fait preuve de volontarisme dans l'aménagement de ses programmes, et se signale par plusieurs créations prometteuses (création d'un master « philosophie et théories politiques », d'un certificat « philosophie et citoyenneté », d'un parcours en 60 crédits sur le fait religieux).

De nouvelles incertitudes planent cependant sur les filières faisant l'objet de la présente évaluation. Elles tiennent cette fois au plan de développement facultaire. Le niveau d'encadrement est, considérant le nombre d'étudiants et d'étudiantes et les besoins des différents programmes, à ce jour adéquat, même si on peut s'inquiéter qu'il dépende par trop sur le plan des enseignements de l'engagement pédagogique très important des chercheurs FNRS. Le problème pour les équipes tient à des circonstances qui ne dépendent pas d'eux : un grand nombre d'académiques et des chercheurs FNRS partent de manière imminente à la pension. Se pose donc de manière aiguë la question du renouvellement et des nouvelles orientations pédagogiques à prendre pour les années à venir. Or cette question se pose dans un contexte budgétaire contraint puisque la faculté doit rendre de l'encadrement et que la clef de répartition à l'échelle de cette faculté n'est pas encore déterminée. Cela soulève deux problèmes. Un problème d'organisation tout d'abord : difficile en effet de savoir dans quelle mesure le niveau de renouvellement sera suffisant, avec un nombre d'étudiants et d'étudiantes en augmentation sensible ces dernières années, pour permettre aux équipes de continuer de faire tourner adéquatement leurs programmes actuels ; un problème de planification ensuite : ignorant ce qui peut être attendu, il est difficile pour les équipes de développer de nouveaux programmes ou d'aménager les programmes existants. Donc, comment réfléchir à la suite dans ces conditions incertaines ?

Ces incertitudes ont un impact très direct sur des aspects importants de ce qui fait l'objet de la présente évaluation, mais ont surtout pour effet de compliquer sérieusement la tâche des équipes et d'entamer leur capacité à se projeter à court terme. Dans ce contexte d'incertitudes (remplacement des départs à la retraite, etc.), le département s'est néanmoins appliqué à atteindre la plupart des objectifs qu'il s'était fixé. Il a fait preuve de volontarisme dans l'aménagement de ses programmes, et se signale par plusieurs créations et initiatives très bien valorisées de la part des étudiants.

Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

CONSTATS ET ANALYSES

Démarche d'amélioration continue : fonctionnement et caractère pérenne

1. Lors de la précédente évaluation, le comité avait pu prendre la mesure du choix fait par les équipes d'intégrer et de mettre en œuvre de manière informelle les exigences de la démarche qualité. Il n'y a donc pas vraiment de formalisation du système de management interne de la qualité au niveau du département. Cette approche informelle a néanmoins permis aux équipes d'atteindre leurs objectifs, en particulier ceux relatifs à l'intégration au sein de la nouvelle faculté et à la rédaction du dossier d'avancement.
2. Ce caractère non formalisé de la démarche qualité au niveau du département limite en l'état les possibilités de collaboration avec les services centraux en charge de la qualité. Mais il ne les exclut pas. Le service qualité a pu être ainsi ponctuellement consulté pour l'organisation de la rédaction du dossier d'avancement en vue de cette seconde visite d'évaluation externe.
3. Le caractère non formalisé de la démarche qualité n'est pas non plus un frein aux formes de réflexivité critique requises par l'engagement pour une amélioration continue. Le département attache ainsi de l'importance aux évaluations individuelles des enseignements effectuées par les étudiants via la plateforme dédiée ainsi qu'aux débats/conversations avec les étudiants. Il souligne qu'une commission d'évaluation pédagogique au niveau facultaire est susceptible de se pencher sur ces évaluations.
4. Pour le pilotage de ses programmes, le département s'appuie sur les réunions du conseil de département, dans ses deux formations restreintes et élargies (ou siègent les représentants des étudiants). Dans ce cadre, les diagnostics et propositions d'amélioration sont discutés. Le département privilégie également la culture et la circulation des bonnes pratiques, dans le cadre des relations interfacultaires et en s'appuyant éventuellement sur certains des acquis possibles de l'internationalisation (notamment dans le cadre du réseau CIVIS)
5. Pour apprécier la pertinence des programmes, le département table, également de manière informelle, sur l'expérience acquise et réinvestie au sein des programmes par les enseignants-chercheurs lors de leurs interventions sociales, auprès de parties prenantes externes (organisations hospitalières, associations, etc.). Le dialogue avec les anciens diplômés du département ne semble cependant pas, à ce stade, suffisamment structuré pour permettre de dégager des enseignements utiles pour le pilotage de la qualité des programmes.

Stratégie et priorisation des objectifs de l'établissement et de l'entité

6. Actuellement, l'articulation entre les objectifs de l'établissement et du département est passablement gênée en raison du manque de visibilité sur les moyens humains dont le département va pouvoir disposer pour réfléchir, dans un contexte de grande pression budgétaire, à ses objectifs stratégiques et aux améliorations possibles.
7. L'évaluation des enseignements et le suivi des diplômés s'effectuent au niveau de l'établissement. Le service central de la qualité a par ailleurs engagé une réflexion sur les modalités de consultation des étudiants dans la perspective d'une évaluation non plus seulement des enseignements, mais des programmes.
8. Le comité a pris connaissance de la mise en place au niveau du département de « solutions bricolées » pour stimuler l'intégration des étudiants dans le processus d'amélioration continue (dans ce cas, par exemple, les étudiants ont pris en charge des cours de remédiation qui avaient été offerts précédemment par le département). Lors de la visite ont été annoncées des solutions plus « structurelles » visant à renforcer l'implication des étudiants, dont la nature n'a toutefois pas été précisée à ce stade.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

9. Des améliorations ont été apportées dans la circulation de l'information par voie électronique (avec le souci cependant de maintenir une forme de ciblage pour des raisons d'efficacité).
10. Des points d'information réguliers concernant des enjeux de qualité, suivis de discussions, ont été mis en place lors des réunions du département. Un groupe de réflexion rassemblant les enseignants-chercheurs a été constitué pour réfléchir à l'évolution des programmes.
11. Le suivi de la réalisation des objectifs n'est pas pris en charge par une structure dédiée, mais des référents sont désignés au sein du département pour chacun de ces objectifs. Cette approche correspond bien à la volonté de procéder en souplesse, sans alourdir ni rigidifier les processus d'amélioration de la qualité.
12. Mais de manière générale, la démarche restant peu formalisée, l'explicitation tient à la volonté des acteurs et offre peu de prises matérielles pour une vérification externe. Seuls les résultats tels qu'observés sur le terrain permettent d'attester de l'efficacité propre à la culture de travail du département. La visite d'évaluation a permis sur ce point de constater que le niveau d'information des parties prenantes internes était à peu près homogène.

RECOMMANDATIONS

1. Une meilleure information du département par l'établissement sur les prévisions de remplacement des départs à la retraite permettrait de clarifier les conditions à partir desquelles les révisions des programmes peuvent être envisagées.
2. Dans cette perspective et pour une appréciation plus adéquate des besoins dans la définition de la clef de répartition des postes, il serait souhaitable d'intégrer non

seulement le fonctionnement des programmes propres, mais également les cours que les enseignants concernés par le présent rapport assurent au sein d'autres entités. Tenir compte du nombre d'étudiants recevant un enseignement assuré par un enseignant du département, et pas seulement du nombre d'inscrits dans les filières dispensées au sein de celui-ci, permettrait de refléter cet engagement important des académiques pour le fonctionnement et la qualité de programmes organisés hors département.

3. Il serait souhaitable que le souci de recueillir les avis et suggestions des parties prenantes internes (étudiants, service qualité etc.) et externes (organisations professionnelles, associations, etc.) favorise la mise en place de dispositifs de discussion souples, réguliers, afin de garantir que ces retours obtenus puissent percoler dans les réflexions et actions d'amélioration.
4. Le service qualité de l'établissement travaille sur la mise en place d'une procédure d'évaluation des programmes à destination des étudiants. Il serait souhaitable que les équipes s'associent à la réflexion engagée et qu'elles puissent être informées de la pertinence et utilité desdites procédures.
5. Le suivi des *alumni* et de l'insertion professionnelle, en complément des démarches engagées par l'établissement, pourrait gagner à être renforcé au niveau du département et de la faculté. De même, il est important d'accroître la visibilité des trajectoires professionnelles poursuivies par les étudiants diplômés.

Critère B

Les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/cluster, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement/l'entité est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSES

Pertinence du programme

1. Le département a apporté des améliorations qui concourent au renforcement de la pertinence du programme et des cours, dont les étudiants saluent la grande qualité (remplacement d'un cours transversal par un cours disciplinaire en premier cycle, renforcement des « exercices » au sein de certains cours, proposition d'usage des langues étrangères en cours lorsque la matière le justifie).
2. Ont pu être ainsi observées des avancées significatives et prometteuses sur le plan de la professionnalisation, notamment avec la mise en place de stages en filière « éthique » et la création d'un certificat en didactique « philosophie et citoyenneté ».
3. Pour répondre au développement de certaines attentes sociales, le département participe, grâce au renforcement des relations interuniversitaires, à la création d'un master « philosophie et théories politiques ».
4. Le souci de distinguer entre les types de profils d'étudiants souhaitant une formation en sciences des religions et de la laïcité a conduit le département à proposer deux régimes de formation pour cette filière en créant, parallèlement au master 120 crédits, un programme en 60 crédits susceptible d'être complété en un an.
5. Pour remédier au faible niveau de mobilité internationale, l'offre des destinations Erasmus a été enrichie, en tenant compte des logiques de sens et de pertinence par rapport aux disciplines concernées.

Cohérence du programme

6. Pour renforcer la cohérence des programmes, une attention particulière – confortée par des retours récurrents en provenance des étudiants – a été accordée à la nature et au volume des cours transversaux intégrés à la première année du programme de bachelier en philosophie. Ces cours transversaux ne sont pas contestés dans leur principe, mais soulèvent, chez les étudiants principalement, des interrogations liées au caractère jugé parfois trop rudimentaire des contenus et des modalités d'évaluation. Ces demandes ont été prises en compte partiellement par le remplacement d'un enseignement transdisciplinaire par un enseignement disciplinaire.

Efficacité et équité du programme

7. Dans le prolongement des recommandations formulées lors de la précédente évaluation, les enseignants ont été soucieux de renforcer l'offre de séances de type « exercices », en introduisant des changements dans les programmes, et par des évolutions internes apportées au sein de certains cours destinées à mieux prendre en compte l'hétérogénéité des publics étudiants.
8. Le déséquilibre en termes de charge de cours dans les matières disciplinaires semble important, au risque de fragiliser la bonne dynamique d'apprentissage des étudiants. Le calendrier hebdomadaire du bachelier en philosophie donne en effet à voir que les étudiants peuvent se retrouver en situation de suivre certains jours 10 heures d'enseignement disciplinaire d'affilée en première année, et 8 heures en troisième année. Ce déséquilibre peut ne pas permettre aux étudiants de profiter pleinement des contenus de qualité qui leur sont proposés, en particulier pour ce qui concerne les étudiants dont les bases sont les plus fragiles.
9. La diversification des profils d'étudiants admis en master implique une diversification des approches pour répondre aux attentes des étudiants déjà spécialisés, sans décourager ceux dont la formation préalable s'inscrit pour l'essentiel dans d'autres champs disciplinaires. Une réflexion est engagée sur ce point. Le cours d'écriture scientifique a pu s'avérer particulièrement utile dans cette perspective.
10. Il est en revanche regrettable que l'atelier d'aide à la réussite ne soit plus assuré, suite au non-renouvellement du crédit institutionnel qui le finançait. Cet atelier répond pourtant à un besoin, comme en témoigne le fait que les membres étudiants du Cercle culturel de philosophie aient pu se sentir tenus, avec l'appui des supports fournis par l'enseignante, de reprendre et assurer cet atelier pour le compte de leurs camarades de premier cycle.
11. Des activités ont été mises en place pour améliorer l'accueil et l'orientation des étudiants. Dans le cadre des événements destinés à la présentation des programmes et des orientations proposées, des cours types sont par exemple proposés par des enseignants du département.
12. Le comité souhaite relever comme point d'attention le faible nombre de personnels académiques dont dispose le département eu égard à la multiplicité des tâches administratives à réaliser, tâches dont l'accumulation peut conduire à détourner les enseignants-chercheurs de leur cœur de métier et limiter le temps qu'ils sont à même d'octroyer à l'accompagnement des étudiants.

RECOMMANDATIONS

1. Le constat d'une faible mobilité internationale demeure. Une connaissance plus approfondie des freins (maîtrise insuffisante de la langue des pays d'accueil, poids financier de la mobilité pour les familles, etc.) pourrait être mise en regard des raisons plus positives (attractivité des cours proposés au sein du département) qui peuvent aussi expliquer cette faible mobilité. Dans cette perspective, il pourrait être intéressant d'interroger la pertinence d'une seconde langue obligatoire au niveau du programme de bachelier.

2. Les cours transversaux sont un atout des programmes, mais il pourrait être intéressant de poursuivre la réflexion sur la question de savoir si les objectifs qu'ils poursuivent ne pourraient pas être atteints plus efficacement par la possibilité offerte, en tenant compte des contraintes logistiques et budgétaires, aux étudiants de choisir leurs cours d'ouverture dans la grande palette des enseignements spécialisés proposés par les départements. En l'état, les cours d'ouverture dispensés par d'autres facultés semblent très généraux dans les contenus proposés et peu utiles, y compris du point de vue des méthodes d'évaluation adoptées, pour les finalités pédagogiques poursuivies.
3. Des rencontres entre étudiants et anciens diplômés permettraient de mieux faire connaître et souligner les bons résultats obtenus sur le plan de l'insertion professionnelle et d'offrir des exemples de secteurs susceptibles d'accueillir des étudiants formés dans les disciplines concernées.
4. Pour améliorer le taux de diplomation, il pourrait être intéressant d'engager une réflexion sur les freins éventuels au bouclage de la formation en deux ans au niveau des masters.
5. L'atelier d'aide à la réussite est assuré désormais par des étudiants avancés, suite au non-renouvellement du crédit institutionnel qui le finançait. Cette reprise par les étudiants est le signe d'une solidarité louable mais interroge quant aux conditions de la pérennisation de ce module très apprécié des étudiants

Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

CONSTATS ET ANALYSES

Culture qualité de l'établissement et de l'entité

1. On observe au sein du département de Philosophie, Ethique et Sciences des religions et de la laïcité une commune préoccupation pour le bien-être et le devenir des étudiants. Cependant, toutes les instances impliquées dans la mise en œuvre des politiques y afférant ne se coordonnent pas toujours autant qu'il pourrait être souhaitable de le faire, même si leurs efforts sont convergents et alignés sur les valeurs d'engagement et de qualité professées à tous les niveaux de l'institution.
2. Le département semble avoir trouvé sa place au sein de la faculté « Philosophie et sciences sociales » et bénéficier d'un bon soutien administratif. Cela semble se traduire par une gestion intégrée, entre les différents départements qui composent la faculté, en particulier lors des réunions mensuelles avec le décanat, de la Coordination des présidents et permet l'établissement d'une culture d'entité commune et le repérage des ajustements éventuellement nécessaires pour la conception et la mise au point d'activités transversales.

Implication des parties prenantes

3. Le point fort des programmes faisant l'objet de la présente évaluation, c'est en premier lieu la qualité scientifique et pédagogique des enseignants et chercheurs. Leur implication est manifeste et les étudiants en ont pleinement conscience. Le comité d'experts a ainsi pu apprécier la satisfaction des étudiants à pouvoir s'appuyer sur un corps enseignant de haute qualité, proche, attentif et particulièrement « aidant ».
4. Le poids des charges et responsabilités administratives pesant sur une équipe somme toute peu nombreuse ne favorise pas le déploiement de la démarche qualité très en amont des échéances. Les décisions semblent devoir être prises sous la pression de circonstances, et sur un temps assez court peu propice au plein épanouissement d'une approche *bottom-up*.
5. C'est grâce au dévouement manifeste des équipes que, dans l'urgence et dans la situation d'incertitude liée à l'évolution des ressources humaines du département, les programmes demeurent attractifs et performants.
6. L'implication des étudiants s'apprécie en lien avec le dynamisme mis en avant par la création d'activités (ciné-philosophie, séminaire sur les philosophies oubliées, etc.) et les initiatives prises par les étudiants du cercle culturel de philosophie pour pérenniser l'atelier d'aide à la réussite à destination des étudiants du premier cycle.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

7. La communication entre les étudiants et les enseignants prend la forme d'une communication de proximité. Ces valeurs de proximité semblent se concrétiser par un souci des équipes enseignantes de répondre au mieux aux préoccupations des étudiants. Ces derniers semblent par ailleurs, de l'avis du comité, pleinement satisfaits du cadre d'écoute qui leur est proposé.
8. Les étudiants ne connaissent pas d'une manière systématique les résultats des évaluations des enseignements auxquelles ils participent. Un retour sur ces évaluations pourrait très certainement contribuer à rendre plus systématique la participation des étudiants à ces opérations d'évaluation qui, à ce stade, reste minoritaire.
9. Les équipes insistent sur la souplesse de leur approche des questions de qualité et justifient ainsi le degré relativement limité de formalisation des processus destinés à la prendre en charge. Il semble toutefois que, sans verser dans un procéduralisme rigide, la mise en place d'un plan d'action plus détaillé permettrait d'objectiver la manière dont les valeurs de l'équipe s'inscrivent dans son action et ses projets et pourrait également, par le renforcement de la lisibilité de ses engagements, faciliter l'implication des parties prenantes.

RECOMMANDATIONS

1. Une meilleure anticipation de la rotation des personnels permettrait de donner une plus grande visibilité sur l'évolution des moyens humains et permettrait ainsi aux équipes pédagogiques de disposer des éléments requis pour informer leur réflexion sur l'évolution des programmes, dans une perspective visant à maintenir ou élever le niveau de qualité (voir aussi introduction et critère A).
2. L'introduction d'un certain degré de formalisation et de repérage des instances ayant vocation à animer au sein du département et de la faculté la réflexion sur l'amélioration de la qualité serait souhaitable, pour favoriser les échanges avec les services dédiés.
3. Une spécification plus nette du plan d'action, détaillant ses objectifs et ses moyens, permettrait aux parties prenantes internes et externes de mieux saisir les orientations et les stratégies du département. Cette spécification pourrait constituer une base possible pour renforcer l'implication des parties prenantes externes dans le processus d'auto-évaluation des programmes, notamment eu égard aux éléments susceptibles de maintenir et renforcer leur pertinence (ou la conscience et l'affichage de cette pertinence).
4. La surcharge administrative pesant sur les enseignants est nette et s'explique par la taille réduite de l'équipe. Plusieurs options sont envisageables entre lesquelles il pourrait être souhaitable de choisir : soit veiller à une redéfinition plus précise des tâches et à leur meilleur partage, soit examiner l'intérêt qu'il pourrait y avoir à réviser la répartition des tâches entre les responsables du département et de chacun des programmes.
5. Communiquer davantage en direction des étudiants au sujet des évaluations des enseignements que ceux-ci ont été invités à compléter.

Conclusion

Le rapport et les entretiens effectués lors de la visite d'évaluation témoignent du souci aigu des équipes de maintenir, en dépit des difficultés, un haut niveau d'exigence, une bonne capacité d'écoute et un fort engagement. On peut donc tabler sur la capacité du département de Philosophie, Ethique et Sciences des religions et de la laïcité à trouver des solutions et à les mettre en œuvre. Cela a en tout cas pu être vérifié dans la phase qui a précédé cette évaluation continue, phase durant laquelle des solutions ont notamment été mises en œuvre pour améliorer l'internationalisation (renforcement de l'information, enrichissement de la liste des destinations Erasmus, réflexion sur des bi-diplomations, etc.) et pour favoriser l'insertion professionnelle (en particulier par la création de stages et de certificats).

Une des forces du département tient également à la diversité de son offre, telle qu'elle s'incarne aussi dans la diversité des filières, des contenus dispensés et des débouchés. Des réflexions doivent sans doute être engagées sur l'avenir de cette diversité. Dans ce contexte, le comité d'experts souhaite toutefois souligner qu'il s'agit bien là d'une force qui rencontre l'adhésion des étudiants, parce qu'elle permet à leurs yeux de prendre en compte la diversité de leurs parcours et de leurs aspirations.

La qualité et l'ouverture de la formation est une force des programmes évalués. Il serait important de garantir que le contexte à venir, qui va connaître un fort renouvellement du cadre de ressources humaines, maintienne, voire renforce, les conditions permettant aux atouts des formations évaluées de s'exprimer pleinement. Il importe en effet, aux yeux du comité, de formuler le souhait que la cohérence, la pertinence des programmes concernés, ainsi que l'équité dans la manière dont ils sont mis en œuvre ne soient pas fragilisées par une réduction des moyens humains nécessaires. Il va de soi, comme souligné à travers ce rapport d'évaluation, que la compensation des départs à la pension se présente à ce titre comme un enjeu majeur pour le département de Philosophie, Ethique et Sciences des religions et de la laïcité.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue
Philosophie et théologie
2022-2023

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel : /

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

Nom et signature du coordonnateur
de l'autoévaluation

Guillaume Dye, Président du
Département de Philosophie,
Ethique, Sciences des religions et de
la Laïcité

Handwritten signature of Guillaume Dye in black ink.

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

Antonino Mazzù
Doyen de la Faculté de Philosophie et
Sciences sociales.

Handwritten signature of Antonino Mazzù in black ink.