



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

Eric FLAVIER
Elodie LECUPPRE-
DESJARDIN
Aberdeen PORTIER

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Histoire-Histoire de l'art et
archéologie

Bachelier en histoire
Master en histoire
Bachelier en histoire de l'art et
archéologie
Master en histoire de l'art et
archéologie

Université Libre de Bruxelles

01^{er} juillet 2024

Table des matières

Histoire-Histoire de l'art et archéologie : Université libre de Bruxelles	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	8
Critère A.....	9
Critère B.....	12
Critère C.....	16
Conclusion	19
Droit de réponse de l'établissement.....	20

Histoire-Histoire de l'art et archéologie : Université libre de Bruxelles

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2023-2024 à l'évaluation continue du cluster « Histoire-Histoire de l'art et archéologie ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2017-2018.

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 6 et 7 février 2024 à 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 le bachelier en Histoire et le bachelier en Histoire de l'art et archéologie, 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 2017-2018 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques aux programmes ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion des programmes, 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 entretiens et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Eric Flavier, expert de l'éducation et président du comité
- Elodie Lecuppre-Desjardin, experte paire
- Aberdeen Portier, 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.

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Les relations et collaborations internationales
- L'augmentation des réunions de filière avec la volonté d'associer les parties prenantes
- L'implication et le dynamisme des équipes pédagogiques et administratives
- Une offre de formation diversifiée en bachelier et en master

FAIBLESSES PRINCIPALES

- La part des mineures et chevauchement emploi du temps
- Les stages perçus comme de trop courte durée
- Le peu de mobilités étudiantes à l'international
- Une participation peu soutenue des étudiants dans les différentes instances de gouvernance

OPPORTUNITÉS

- Le déploiement du plan stratégique CAP 2030 et des services transversaux associés (SAA, LLC, DBIS)
- L'environnement socioculturel bruxellois
- Le réseau Civis pour le renforcement de relations à l'international

MENACES

- L'augmentation de la population étudiante sans compensation de moyens
- Les difficultés rencontrées par les étudiants dans l'accès aux bibliothèques, notamment en période de blocus
- Les nombreux étudiants « jobistes »

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Renforcement du disciplinaire en bachelier et diminution des mineures
- 2 Renforcement de la participation étudiante dans la gouvernance et les EEE
- 3 Renforcement des relations avec les parties prenantes, notamment maitres de stage pour une meilleure plus-value du stage
- 4 Porter une attention soutenue à l'usure et au sentiment d'épuisement des équipes enseignantes et administratives en regard de la hausse importante des effectifs

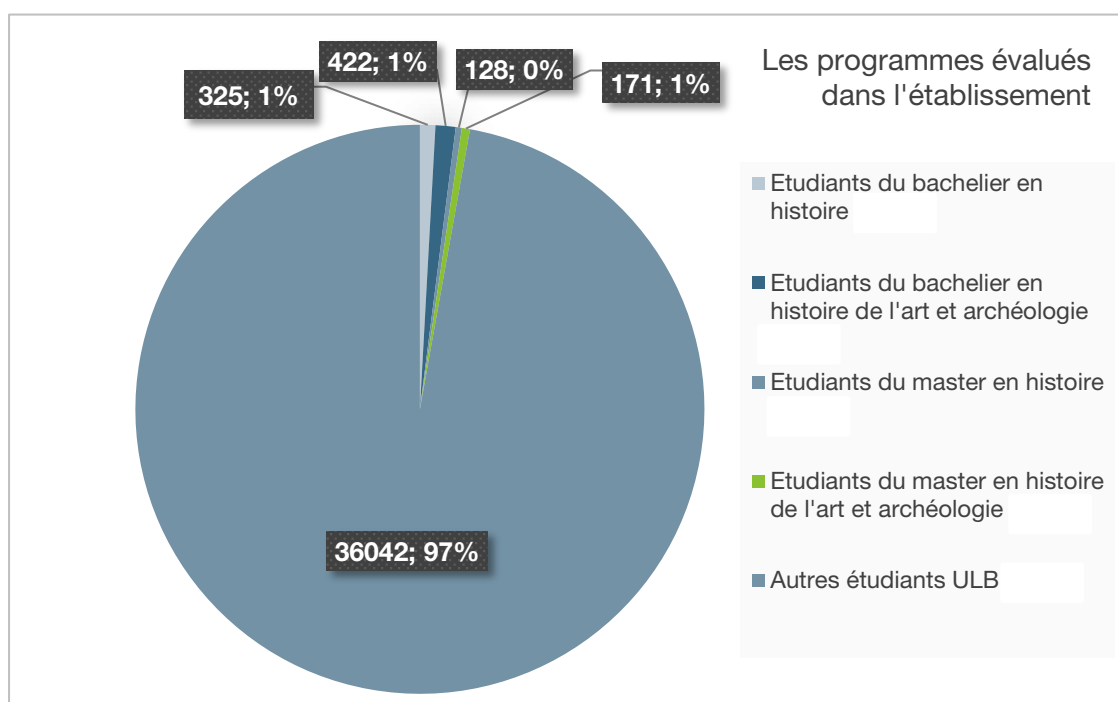
Présentation de l'établissement et du programme évalué

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 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, 150 programmes de master et 65 masters de spécialisation.

La faculté de philosophie et sciences sociale est située à Bruxelles et est composée, en plus du département d'histoire, arts et archéologie (HAA), des départements de philosophie, éthique et sciences des religions et de la laïcité, sciences sociales et sciences du travail, sciences politiques.

Outre les bacheliers et masters qui font l'objet du présent rapport², le département d'histoire, arts et archéologie propose un master en gestion culturelle et en communication-management d'évènements (en codiplômation avec l'HIECS) et deux masters de spécialisation (en études africaines et en archéosciences).

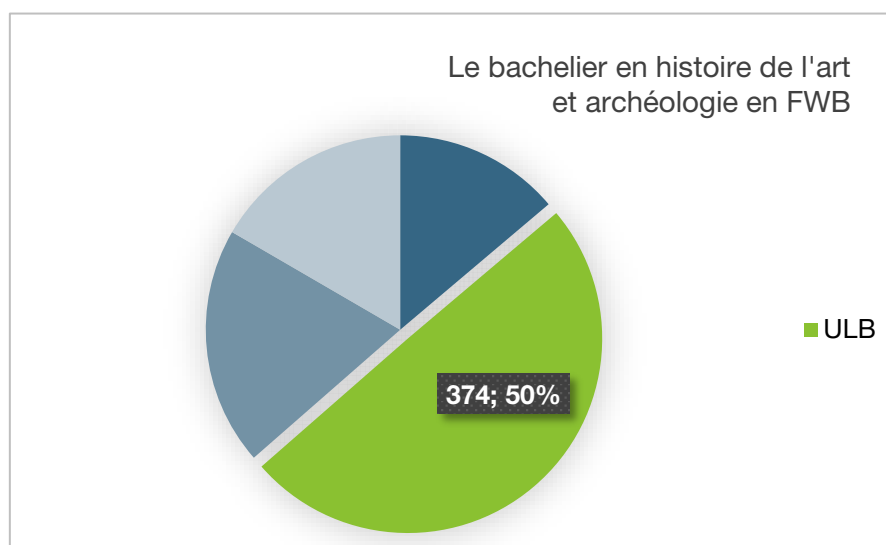
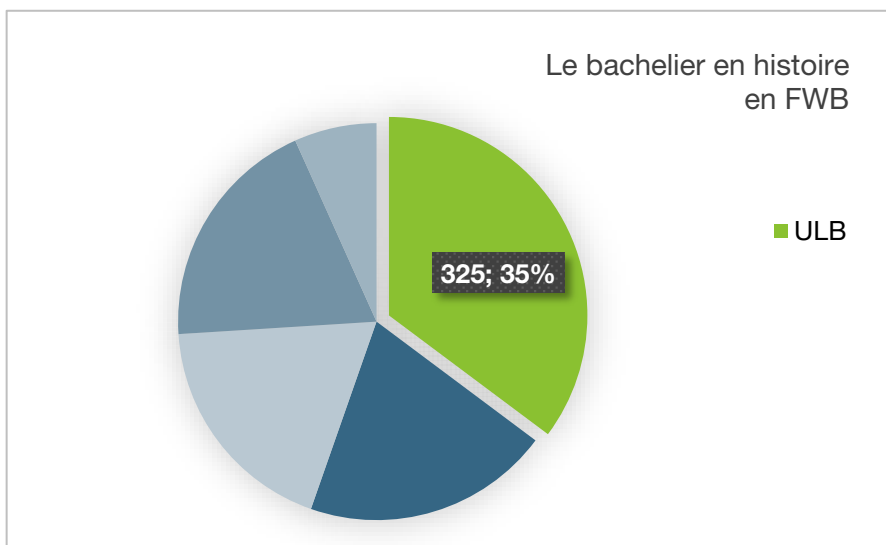
En 2021-2022, les programmes faisant l'objet du présent rapport réunissaient 1046 étudiants³, soit 2,9% de la population étudiante de l'ULB (37.088).



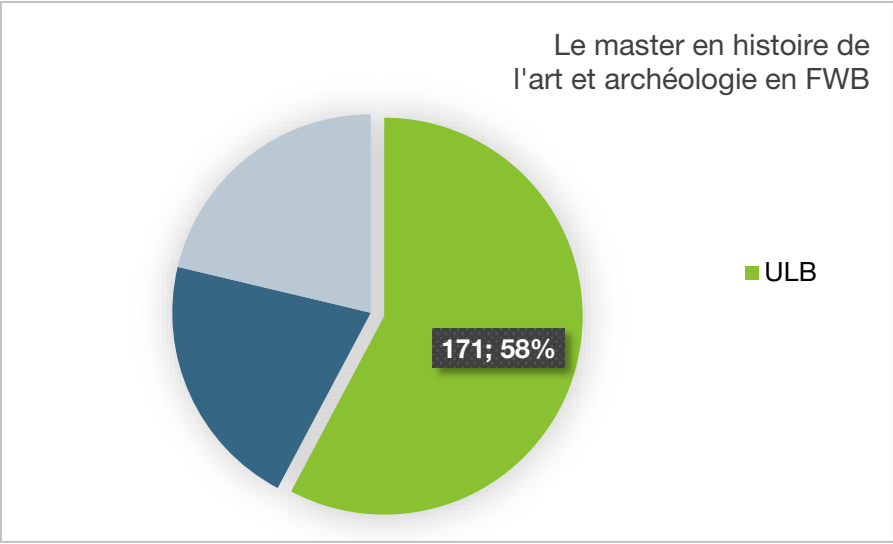
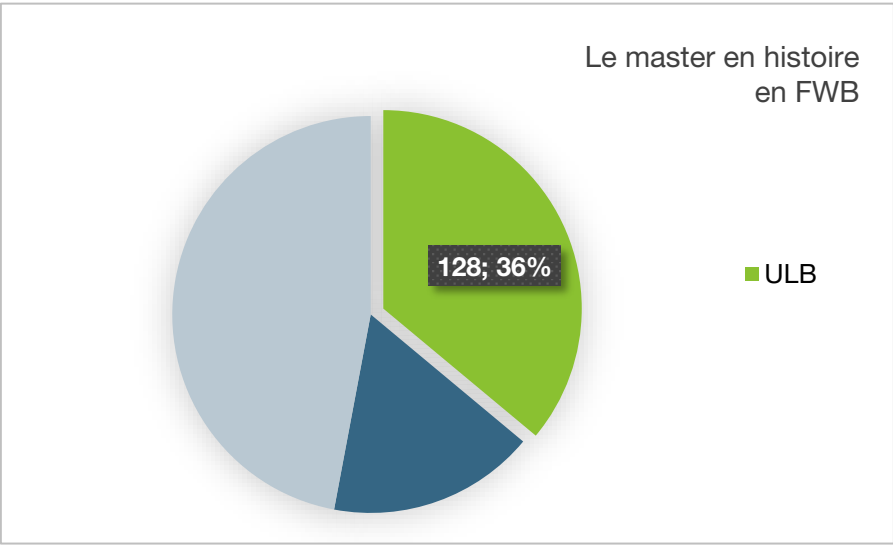
² Bachelier et master en histoire ; bachelier en histoire de l'art et archéologie (orientations : générale, musicologie) ; master en histoire de l'art et archéologie (orientations : générale, musicologie)

³ Source : CRef, année de référence 2021-2022.

En 2021-2022, les 325 étudiants inscrits au bachelier en histoire à l'ULB représentaient 35% des étudiants inscrits dans ce bachelier en Fédération Wallonie-Bruxelles (total de 923 étudiants). De leur côté, les étudiant-es inscrit-es au bachelier en histoire et de l'art et archéologie à l'ULB représentaient 50% des étudiants inscrits dans ce même bachelier en Fédération Wallonie-Bruxelles (total de 752 étudiants).



Concernant les masters, les étudiants en histoire inscrits en 2021-2022 à l'ULB représentaient 36% des étudiants inscrit au même master en FWB (total de 355 étudiants). Les étudiants en master en histoire de l'art et archéologie à l'ULB représentaient, quant à eux, 58% des étudiants inscrits dans ce cursus en FWB (total de 296 étudiants).



Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Depuis la précédente évaluation continue de 2018, l'environnement du département d'histoire, arts, et archéologie (HAA), intégré à la faculté de philosophie et sciences sociales a connu plusieurs événements et changements dont les effets ne sont pas sans conséquences sur la mise en œuvre des cursus faisant l'objet du présent rapport.

L'Université libre de Bruxelles a engagé une réflexion et un travail important en faveur de la démarche qualité. Si, aujourd'hui, l'évaluation continue des cursus de formation du cluster HAA est encore menée par l'AEQES, de nombreuses initiatives à l'échelle universitaire sont venues renforcer et opérationnaliser les engagements promouvant la qualité dans l'enseignement supérieur. Ainsi, un plan stratégique « CAP 2030 » a été adopté fin 2019 et s'est depuis progressivement déployé par le développement de divers services d'appui à la formation et la réussite étudiante. Citons à titre d'exemple la création du Service d'accompagnement des apprentissages (SAA), la réorganisation des enseignements des langues vivantes qui s'est traduite par l'inauguration d'ULB Langues en 2019 et le déploiement des *library & learning centers* (LLC) par le département des bibliothèques et de l'information scientifique (DBIS). Enfin, notons également que, dans une visée d'amélioration de la communication avec l'extérieur et le renforcement du suivi des cohortes, l'ULB s'est dotée d'un nouveau site internet en 2019 et d'une cellule alumni.

Dans le même intervalle de temps (2018-2023), le département d'HAA a connu une forte augmentation de la population étudiante sur l'ensemble des cursus, passant de 758 étudiants en 2018-2019 à 1076 étudiants en 2022-2023, sans que les ressources ne suivent la même tendance. Il en résulte, sur la période de référence, une diminution constante du financement par étudiant dont les conséquences pèsent tout autant sur les personnels que sur les étudiants (voir plus loin, critère A).

Sans que cela soit spécifique au département d'HAA, ce dernier a dû faire face à la situation de crise engendrée par la pandémie mondiale en 2020 dont les effets ont conduit à un ajustement du plan d'action initial. Au-delà des effets délétères, cela fût également l'occasion pour le département de développer le numérique au service de la formation des étudiants.

Enfin, il est à noter l'ouverture d'un nouveau parcours de master de spécialisation en archéosciences depuis l'année 2022-2023.

Le comité souligne que les principales évolutions rapportées ci-dessus relèvent pour certaines du département HAA, pour d'autres du niveau facultaire ou des instances centrales de l'ULB. Pour autant, il apparaît difficile, sinon impossible, de totalement dissocier ces différents niveaux du fait d'une imbrication forte dans le quotidien de la vie des cursus qui font l'objet de la présente visite. Dès lors, les analyses et recommandations formulées dans ce rapport visent à soutenir une démarche d'amélioration continue des programmes évalués dans un contexte globale. Leur mise en œuvre ne peut donc relever de la seule responsabilité des acteurs du département HAA.

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 L'établissement s'est engagé dans un processus d'amélioration de la démarche qualité depuis plusieurs années, et cela se concrétise par le déploiement d'un plan stratégique (CAP 2030). Plus localement, suivant les recommandations de l'évaluation continue de 2018, le département s'est doté d'un plan d'action dont le bilan semble aujourd'hui positif. D'une part, pour l'essentiel, les actions ont été effectivement engagées voire sont abouties, et cela en dépit des difficultés rencontrées (crise sanitaire en 2020, baisse du taux d'encadrement, voir ci-dessous). D'autre part, ce suivi a permis des avancées tangibles en matière de gouvernance. Ainsi, à titre d'illustration, ont été instaurées des réunions régulières impliquant les différentes parties prenantes, notamment les étudiants, afin d'asseoir le processus d'amélioration continue de la qualité. Néanmoins, on observe une marge de progression encore possible au regard de la participation des différentes parties prenantes. Si l'on note une participation importante des personnels enseignants, elle reste plus aléatoire pour les étudiants qui ne siègent pas régulièrement dans les différentes instances au sein desquelles une place leur est pourtant dédiée. Dès lors, ces instances pluripartites ne peuvent remplir pleinement leur fonction reposant sur un regard croisé.
- 2 Le comité souhaite souligner l'engagement important des équipes enseignantes et administratives du département d'HAA faisant preuve d'une forme d'abnégation pour pallier le déficit d'encadrement chronique depuis plusieurs années. En parallèle d'une forte croissance de la population étudiante, passant de 758 étudiants en 2018-2019 à 1076 étudiants en 2022-2023 pour les programmes évalués, les effectifs demeurent quasiment stables sur la même période. Il en résulte un taux d'encadrement en baisse plaçant alors les équipes dans une situation de tension du fait de l'accroissement de la charge de travail dans des proportions significatives, voire inquiétantes : les personnels sont amenés à hiérarchiser ce qu'ils ont à faire, voire à abandonner des tâches qu'ils jugent pourtant nécessaires au bon fonctionnement du département. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les tâches qui incombent aux enseignants se multiplient et se diversifient. Outre les charges inhérentes à l'enseignement, ils sont désormais amenés à prendre en charge des tâches administratives en lien avec leurs activités de recherche (gestion des budgets par exemple).

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

- 3 Depuis la précédente évaluation, le département d'HAA a déployé des efforts au service d'une meilleure communication inter-filières suivant ainsi les recommandations qui avaient été formulées. A titre d'illustration, relevons l'augmentation des réunions de travail, la mise en œuvre de groupes de travail sur des enjeux stratégiques ou encore une meilleure coordination entre les filières. Sur le plan pédagogique, l'offre de formation s'est vue étoffée d'un master 60 histoire de l'art et archéologie - orientation musicologie afin de soutenir une filière qui avait été identifiée comme en difficulté et sous exploitant l'environnement socio-économique et les opportunités de développement.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

- 4 L'université s'est dotée, dans le cadre du plan stratégique CAP 2030, de services d'appui aux facultés et aux programmes d'étude pour soutenir les équipes enseignantes dans l'accompagnement des étudiants. Parmi ces initiatives, le *Career Center* et la cellule InfOR-Emploi. Néanmoins, ces dernières ne semblent pas toujours pleinement correspondre aux besoins des disciplines et du département d'HAA. C'est là toute la difficulté de services transversaux, pensés dans une perspective de mutualisation et autour d'un projet commun, mais qui doivent, pour trouver leur pleine efficacité, faire l'objet de relais locaux. Aussi se développent des initiatives plus locales, ou plus proches des étudiants à l'instar des *Job-Days*, organisés par les étudiants eux-mêmes afin de s'ouvrir sur le monde de la vie active. Cette initiative est tout à fait louable, et il apparaît pertinent de concevoir une implication étudiante dans de telles démarches : apprendre à organiser de telles rencontres participe de la formation de l'étudiant. En revanche, ce qui semble plus préjudiciable est le fait que les étudiants se détournent des autres actions proposées, les percevant comme plus déconnectées ou éloignées de leurs préoccupations.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité soutient l'initiative récente de la représentativité étudiante dans les instances de gouvernance et suggère de mener un travail de communication et d'information en concertation avec les délégués ou les étudiants les plus impliqués. Une cellule de travail avec des étudiants engagés dans le bureau des étudiants (BDE) pourrait constituer un point d'appui pour une meilleure diffusion et explication de l'importance de la participation étudiante aux instances de gouvernance.
- 2 Le comité invite le département à poursuivre le dialogue avec la faculté et les instances de gouvernance de l'université concernant le déploiement des moyens au service de la politique de recrutement eu égard à la nécessité de rééquilibrer le taux d'encadrement en adéquation avec les missions de formation et d'accompagnement des étudiants. Ces dernières ne peuvent, en l'état actuel, être pleinement satisfaites.
- 3 Afin de favoriser une meilleure adéquation entre les services transversaux de l'université ou de la faculté, tels que, par exemple, le *Career Center* ou la cellule InfOR-emploi, l'identification de correspondants privilégiés au sein des départements

permettrait de mieux prendre en compte les besoins spécifiques de chaque programme d'étude. Le référent qualité de la faculté pourrait prendre en charge pour partie cette charge, mais gagnerait également à trouver des relais plus locaux et proches des enseignants et des étudiants. Ainsi, les étudiants du BDE ou les délégués pourraient être sollicités afin d'éviter une charge exclusivement supportée par les enseignants.

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 La culture des programmes Erasmus ne semble pas assez familière aux étudiants, ce qui étonne dans le cadre d'une université de cette taille située à Bruxelles au cœur du dispositif européen et disposant de ressources telles que le réseau Civis pouvant constituer une plateforme utile pour susciter l'adhésion au programme Erasmus, ou encore le réseau international des chercheurs connectés aux enseignants de l'ULB propice à la stimulation et aux échanges étudiants.

Cohérence du programme

- 2 Bien que son importance soit à relativiser selon le niveau d'étude ou la finalité, le stage constitue un élément essentiel dans un cursus de formation en ce qu'il permet à l'étudiant un contact avec le monde professionnel ou l'aide dans ses choix d'orientation. Il participe de la transition vers l'emploi et le monde professionnel. Cependant, il semble perçu surtout comme un temps de pratique professionnelle juxtaposé aux temps de formation au sein de l'université, renforçant ainsi le sentiment d'une conception qui tend parfois à opposer théorie et pratique chez les étudiants ou les maîtres de stage. Or ces deux aspects sont bien complémentaires et demandent à être étroitement articulés. Ce constat semble cependant à nuancer dans les cursus à finalité didactique et orientés vers l'enseignement où la collaboration entre les maîtres de stage et les enseignants du département HAA est appréciée, bien que la réforme de la formation initiale des enseignants invite à la vigilance sur ce point du fait des forts impacts potentiels sur le programme d'étude et les objectifs assignés aux stages. A l'inverse, ce constat est plus marqué pour les autres finalités (archéologie, archives). Dans ce contexte, le stage semble ne pas apporter toute la plus-value qu'il recouvre du fait d'un manque de connexion entre les différentes parties prenantes mais également du fait de sa courte durée (entre 24h et 96h en MA1 et/ou MA2 selon les programmes).
- 3 Dans le programme d'histoire, notamment bachelier, la part dédiée à l'histoire fondamentale s'amenuise au fil des années (bloc 1 : 67% ; bloc 2 : 34% ; bloc 3 : 36%) alors même que la formation devrait aller dans le sens d'une spécialisation. Cette situation tient à un ensemble complexe de facteurs. Parmi ces derniers, la diminution constante et régulière du taux d'encadrement a eu pour conséquence une réduction de l'enseignement académique disciplinaire. L'organisation des programmes de niveau bachelier autour de nombreuses options et mineures laissées au choix de l'étudiant se révèle vertueuse en ce qu'elle ménage une ouverture vers différents masters. Elle est également un moyen de compenser la réduction du taux d'encadrement. Néanmoins, selon les modalités retenues dans la répartition

disciplinaire/mineures dans chacun des trois blocs du cursus, cela peut conduire à des effets plus ou moins marqués sur l'équilibre entre les enseignements relevant du disciplinaire et ceux des mineures. Consciente de cet état de fait, l'équipe enseignante a engagé une réflexion sur la question dans le travail d'actualisation du plan d'action en indiquant vouloir « renforcer de manière effective la formation disciplinaire dans chaque domaine d'étude ».

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Efficacité et équité du programme

- 4 Les programmes d'étude proposés par le département d'HAA impliquent, pour la plupart, des travaux sur documents qui ne peuvent être menés qu'en bibliothèque. En d'autres termes, la bibliothèque devient pour les étudiants non plus seulement un lieu de travail mais un lieu de formation auquel ils doivent pouvoir accéder aisément pour répondre aux attendus de leurs rendus (par exemple lorsque leur sujet repose sur la consultation d'ouvrages interdits au prêt). Or, il semble que cette accessibilité ne soit pas toujours garantie, notamment lors des périodes de blocus durant lesquelles la fréquentation des bibliothèques connaît une forte augmentation. Il est regrettable que des étudiants dont l'outil principal de formation réside en bibliothèque semblent devoir céder la place à d'autres étudiants pour lesquels le lieu n'est qu'un endroit calme de révision. Le sens des priorités doit être revu, d'autant que les étudiants ont déjà alerté le personnel sur cette situation.
- 5 Le comité a pu constater que le système complexe d'options et de mineures pouvait, au-delà de la plus-value indéniable dans la singularisation des parcours de formation que cela offre, générer des contraintes fortes d'emploi du temps, conduisant à des chevauchements ou à l'impossibilité de suivre correctement certains cours. Cela implique alors pour les étudiants de compenser leur absence en présentiel par un travail de rattrapage, de mise à jour sur la base des documents fournis. Le risque de telles situations est de fragiliser l'acquisition des connaissances par les étudiants, voire dans les situations extrêmes, d'hypothéquer leur réussite, ou d'engendrer du décrochage (point ci-dessous).
- 6 L'existence d'un décrochage étudiant est remarquée à tous les niveaux d'étude et tous les programmes d'étude évalués. Si le constat est courant pour le niveau bachelier, il est plus surprenant pour le niveau master où s'observe en règle générale un taux de diplomation nettement supérieur à celui du bachelier. Les équipes enseignante et administrative peinent à comprendre le phénomène et regrettent l'absence de tableau de bord et d'indicateurs qui pourraient fournir des données chiffrées et précises. Ces données pourraient aider le corps enseignant dans ses prises de décision en matière d'évolution du programme d'étude ou des conditions de travail étudiant. En effet, en l'absence de ces éléments factuels, l'analyse est essentiellement adossée à une dimension subjective et interprétative de situations singulières, et présente de ce fait une certaine fragilité. En outre, il semblerait que la situation économique générale alimente également ce phénomène de décrochage en poussant les étudiants à multiplier les emplois, ce qui conduit à une précarisation de leur situation et, par voie de conséquence, nourrit les situations d'échec ou de décrochage.
- 7 En complément des dispositifs d'aide à la réussite étudiante, les enseignants semblent mobilisés autour de la question de l'accessibilité des contenus de formations et des supports à destination des étudiants. Volontaires et dévoués, les enseignants se heurtent aux limites des programmes inclusifs, participant ainsi de leur

sentiment d'épuisement. Confrontés aux spécificités des étudiants à besoins particuliers, ils ne se sentent pas toujours suffisamment armés et outillés pour proposer des aménagements ou des adaptations suffisantes ou au plus près des besoins de chacun, d'autant plus que la démarche inclusive apparaît souvent comme chronophage lorsqu'elle est pensée comme venant s'ajouter à l'existant. Dans le contexte actuel, que l'on peut observer internationalement, d'une promotion de l'éducation inclusive il apparaît incontournable de se saisir de cette problématique d'autant plus que la réflexion engagée sera profitable à tous en tant que différenciation pédagogique et non seulement réservée à quelques étudiants présentant des besoins éducatifs particuliers.

RECOMMANDATIONS

- 1 Afin de soutenir la mobilité étudiante, le comité suggère de renforcer la communication notamment par des séances d'informations au programme Erasmus et aux aides associées à destinations des étudiants.
- 2 La valorisation du stage comme véritable lieu de formation, et comme simple temps de pratique, constitue l'un des défis à relever pour les équipes enseignantes, particulièrement dans le master histoire finalité archives et documents et dans une moindre mesure pour le master archéologie finalité pratique de l'archéologie. Cela passe par une plus grande implication des maîtres de stage dans le processus de formation. En ce sens, la rédaction d'un vademécum, l'élaboration de grilles d'évaluation ou un retour sur les bénéfices du stage pour l'étudiant sont des pistes à explorer.
- 3 Dans le même sens, un allongement de la durée du stage est encouragé afin de permettre aux étudiants de vivre une expérience de terrain plus enrichissante, d'autant plus si celle-ci s'accompagne de séances d'analyse de situations professionnelles ou de pratique professionnelle.
- 4 Le comité soutient et encourage le département HAA à poursuivre les réflexions engagées pour des actions visant à renforcer la dimension disciplinaire en Bloc 2 et Bloc 3 notamment.
- 5 Bien que l'accès à la bibliothèque, et notamment à certaines salles, soit déjà régi par un ensemble de consignes règlementant les modalités d'usage et de travail, il conviendrait de renforcer le dialogue avec les services des bibliothèques concernées afin de a) évaluer et objectiver les difficultés rencontrées par les étudiants du département d'HAA et b) actualiser le règlement des bibliothèques et la signalétique afin que les lieux dédiés au travail en HAA puissent être pleinement accessibles aux étudiants du département.
- 6 Le comité invite l'équipe des enseignants, dans la prochaine révision des programmes d'étude, à engager une réflexion sur la place consacrée aux options et mineures allant dans le sens d'un rééquilibrage au profit du renforcement des enseignements disciplinaires fondamentaux. Ce rééquilibrage permettrait en outre d'alléger les contraintes sur l'emploi du temps et diminuerait les risques de chevauchement d'emploi du temps.
- 7 Afin de mieux comprendre le processus de décrochage étudiant, notamment dans les programmes d'étude de niveau master, le comité suggère au département d'HAA de se rapprocher de l'Observatoire Qualité qui pourrait, dans le cadre de ses missions d'accompagnement des départements et facultés, contribuer à l'analyse de ce phénomène et apporter les indicateurs objectifs qui font actuellement défaut.

- 8 Si la prise en compte des besoins particuliers des étudiants peut apparaître chronophage ou solliciter grandement l'esprit d'initiative des enseignants, le comité invite ces derniers à penser plutôt en termes d'inclusion que d'adaptation. En d'autres termes, il s'agirait de penser des modalités de travail, d'accompagnement ou d'évaluation d'emblée accessibles à tous et non plus de procéder par ajustement.

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 L'université a mis en œuvre une politique d'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) systématique depuis plusieurs années qui prend la forme de questionnaires adressés en fin d'année à l'ensemble des étudiants. L'objectif consiste, selon une logique formative, à permettre à l'enseignant d'obtenir un retour sur son enseignement afin d'envisager des pistes d'amélioration. Si le principe est louable, son efficacité repose en partie sur l'adhésion des étudiants à la démarche, or le taux de répondants s'avère relativement faible. Plusieurs raisons expliquent ce désintérêt des étudiants. Tout d'abord la période de l'enquête, qui intervient après les sessions d'examens de janvier et juin: les étudiants ne se sentent plus concernés. Ensuite, si les questions tiennent compte du type d'enseignement, elles sont les mêmes pour tous les cursus d'étude. Aussi, les étudiants éprouvent-ils parfois le sentiment d'une certaine inadaptation aux spécificités qui caractérisent leur cursus. Enfin, le peu de visibilité des effets induits par les EEE. Les étudiants ont le sentiment de ne pas en bénéficier puisqu'ils ont terminé l'enseignement concerné. Dans ces conditions, les résultats des EEE transmis aux enseignants perdent en légitimité et force de conviction. Leur exploitation est donc d'autant plus compliquée. En revanche, il est à souligner que certains enseignants ont pris l'initiative de réaliser leur propre questionnaire, ainsi plus représentatif de la réalité et qui obtient plus de réponses que les EEE institutionnelles. Ainsi, une politique d'amélioration basée sur les EEE implique une articulation d'un niveau central, pris en charge par l'université et portant sur les aspects génériques et transversaux de la formation, et d'un niveau local, relevant du département, plus en lien avec les pratiques pédagogiques singulières propres au cursus de formation.

Implication des parties prenantes

- 2 Malgré une cellule dédiée à la création d'un réseau d'anciens, il semble cependant peu construit et par voie de conséquence faiblement sollicité. Or, le dialogue entre les promotions, entre les anciens et actuels étudiants participe de la dynamique d'un cursus et facilite les passerelles entre le monde des études à l'université et le monde du travail. Les étudiants gagnent à échanger avec leurs aînés ayant connu les mêmes problématiques. Les responsables d'étude gagnent également à entretenir des relations avec un réseau d'anciens étudiants afin de suivre leur carrière professionnelle. Enfin dans un soutien plus direct aux programmes d'études, le réseau des anciens constitue une forme de carnet d'adresse fort utile pour les étudiants en recherche de stage. Pour toutes ces raisons, ces réseaux dits des *alumni* sont un maillon essentiel de la vie d'un cursus qu'il convient de créer et entretenir.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

- 3 L'Université libre de Bruxelles a élaboré un manuel qualité afin de soutenir son engagement pour la cause, notamment sous l'impulsion des évaluations institutionnelles menées par l'AEQES pouvant aboutir à une autonomisation des établissements pour les évaluations continues de la qualité des cursus. L'initiative d'un tel document est à souligner et féliciter. Le manuel qualité produit est un document relativement important composé de plusieurs parties relevant de dimensions politiques pour certaines et plus pragmatiques pour d'autres. Il énonce notamment les principes généraux de la politique qualité de l'établissement et vise à les décliner ensuite au travers d'outils ou de propositions. En l'état, le manuel qualité est un outil interne, hébergé sur l'intranet, à destination principalement des équipes enseignante et administrative, de l'université et en particulier ici du département d'HAA. Ce qui se révèle un atout pour les enseignants est également une limite pour la visibilité à l'externe de la politique qualité. Le document reste peu accessible pour les partenaires, d'une part dans son format (long) et d'autre part dans son contenu dirigé essentiellement vers les personnels enseignants et administratifs.
- 4 Au cours de la visite, le comité a pu constater les efforts engagés à tous les niveaux dans la réalisation des actions du plan d'action. Ce dernier semble avoir joué le rôle d'une boussole permettant de garder le cap d'une démarche d'amélioration continue. Un tel outil est d'autant plus efficace qu'il présente, au-delà des orientations générales, des actions types à mener. Plus ces dernières sont concrètes, réalistes, proches des préoccupations des acteurs du département, mieux elles seront appréhendées et réalisées. En d'autres termes, pour être le garant d'une démarche qualité efficace, un plan d'action se doit de décliner et articuler les niveaux politique (détermination des axes prioritaires) et pragmatique (identification des actions à mener, d'un échancier, et d'indicateurs d'évaluation).

RECOMMANDATIONS

- 1 Si le département n'a que peu, voire pas, de prise sur le déploiement des EEE par les services centraux de l'université, il est néanmoins possible de mener à l'échelle locale une réflexion sur l'amélioration des enseignements basée sur l'expérience étudiante. Dans le sillage des initiatives individuelles d'enseignants proposant au cours de leurs enseignements de micro-évaluation de ces derniers par les étudiants (mini questionnaire en fin de cours par exemple), le département pourrait inciter à une généralisation de cette pratique. Il s'agirait, à terme et avec l'appui du CAP, d'accompagner collectivement et individuellement les enseignants dans une évolution de leurs pratiques pédagogiques.
[Droit de réponse de l'établissement](#)
- 2 Le comité ne peut que redire l'importance d'un réseau d'anciens dans le soutien qu'il apporte à un programme d'étude. En ce sens, il invite le département d'HAA à renforcer ses efforts dans la constitution de ce réseau, notamment par une démarche

proactive et volontariste d'engagement des étudiants dans un tel réseau en toute fin de cursus, lorsqu'ils sont encore à l'université.

- 3 Soutenant l'engagement de l'université dans l'élaboration et la diffusion d'un manuel qualité, le comité invite l'établissement à penser également un format court dans une perspective de communication externe afin de rendre visible ce qui caractérise la politique qualité de l'établissement. Un dépliant de quelques volets, dans une mise en forme attractive favoriserait une telle visibilité. Le service de communication de l'université pourrait en cela être force de proposition.
- 4 Le comité invite le département d'HAA à poursuivre ses réflexions dans l'actualisation du plan d'action et à prendre appui sur l'analyse SWOT, richement documentée, pour définir un plan d'action détaillé incluant axes, actions, échéanciers et indicateurs de réussite.

Conclusion

Le comité tient à remercier l'ensemble des personnes qui ont œuvré à l'organisation de la visite offrant aux experts un cadre de travail propice au bon déroulement des différents temps d'entretiens et l'accès à une documentation fournie.

Le comité tient à souligner l'engagement des différents acteurs de l'université, de la faculté et du département en faveur du développement de la qualité dans un contexte socioéconomique difficile du fait d'une évolution des moyens qui ne suit pas la courbe d'augmentation des effectifs étudiants. Aussi le comité a pu relever un sentiment d'épuisement dans les équipes administrative et enseignantes, se traduisant par une situation préjudiciable tant pour l'encadrement des étudiants que pour la santé des personnels. Pour autant, s'inscrivant dans la tradition reconnue de l'ULB pour son esprit social et son attention particulière portée aux étudiants de tous milieux, ces mêmes équipes enseignante et administrative font preuve de dévouement et d'une forte implication tentant de compenser les difficultés chroniques,

Par ailleurs, trois principaux points se dégagent de la visite d'évaluation continue. En premier lieu, la question de la perte de matière historique au fil des années de bachelier manque de cohérence et nécessiterait d'être corrigée par une réflexion portant sur l'organisation de la formation (système optionnel de majeures/mineures). La recherche d'une plus grande implication de l'ensemble des étudiants dans les instances de gouvernance ou les actions transversales telles que les EEE semble constituer l'un des chantiers prioritaires pour les années à venir. Enfin, dans le prolongement de ce point, le comité invite à l'approfondissement de la réflexion sur l'implication des parties prenantes (maîtres de stage, alumni, etc.) dans la vie des cursus du département HAA.

Convaincu que le département HAA saura considérer les recommandations formulées comme autant de pistes de réflexion au service de la pérennisation d'une démarche et d'une culture qualité, le comité encourage les équipes administrative et enseignante à poursuivre leur engagement dans le sens des orientations impulsées par le plan stratégique CAP 2030.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
Histoire-Histoire de l'art et
archéologie
2023-2024

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

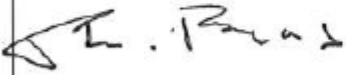
Certaines des remarques formulées dans ce rapport dépassent largement le périmètre de compétences des clusters qui ont fait l'objet de l'évaluation et s'adressent plutôt au central (remarques sur le décrochage étudiant, démarche inclusive, l'EEE etc.).

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

Partie du rapport (A, B ou C)	Observation de fond
Critère B, cohérence du programme, §2, p. 13	La remarque du comité n'est rien moins qu'une remise en question du principe même des mineures. Même si la filière reste libre de construire son programme comme elle l'entend, il s'agit là d'une question qui dépasse les enjeux du seul département d'HAA puisque le système des mineures fonctionne selon le principe de la réciprocité. Il convient de souligner le succès que connaissent les mineures en Histoire et en HAA auprès des étudiants d'autres départements, voire facultés (LTC), de sorte que leur suppression (inévitabile si l'une des filières décidait de ne plus proposer de mineure dans son propre programme) aurait des répercussions sur un grand nombre d'autres départements. D'autre part, le choix des options inscrites au programme et qui peuvent parfois sembler éloignées de « l'Histoire fondamentale » est souvent le résultat des ressources limitées en enseignants de la filière pour construire un programme disciplinaire très spécialisé. La tendance à la diminution du cadre enseignant ne fait par ailleurs que s'aggraver puisque le plan facultaire de développement en cours de négociation prévoit pour le Département d'HAA une réduction de 0,6 ETP académiques pour la période 2025-2029. Cela étant posé, le Département s'engage néanmoins à poursuivre le travail de réflexion engagé pour renforcer la dimension disciplinaire du programme en BA2-3.
Recommandations, §1 : « A propos des EEE... », p. 17	La recommandation semble difficile à concrétiser, voire même irréaliste. Le Département n'a en effet pas la main sur la procédure d'évaluation des enseignements par les étudiants, organisée au niveau central par l'université. Une évaluation « en cours d'année » ne nous semble pas pertinente, dans la mesure où elle ne porterait pas sur l'ensemble du dispositif pédagogique mis en œuvre par l'enseignant. Le problème souligné par le rapport, à savoir que les étudiants se sentent peu concernés par l'EEE car leur avis est pris alors qu'ils « quittent l'université pour les congés estivaux », est inhérent au principe même de l'évaluation : comment évaluer justement un enseignement avant qu'il ne soit achevé, y compris l'examen final ? L'idée avancée de tableaux de bord basé sur l'EEE se heurtera quant à elle au principe de confidentialité de cette évaluation, dont les résultats ne sont accessibles qu'à la commission d'évaluation et aux enseignants concernés (et éventuellement à une commission facultaire dans le cadre de demandes de promotion). À son niveau, le Département ne peut donc pas mettre en œuvre une politique basée sur ces EEE.

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

Thomas Berns
Doyen de la faculté Phisoc
24/05/2024



Nom, date et signature du
coordonnateur de
l'autoévaluation

Kenneth Bertrams
21/05/2024

