

---

**LE SECTEUR DES SCIENCES HUMAINES AUJOURD'HUI.  
ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC**

**\*\*\***

par Matthieu de Nanteuil<sup>1</sup>

---

---

<sup>1</sup> Faculté LSM/Institut IACCHOS. Président de l'institut IACCHOS de 2015 à 2020.

## LE SECTEUR DES SCIENCES HUMAINES AUJOURD'HUI. ELÉMENTS DE DIAGNOSTIC

### – RÉSUMÉ –

#### DE FAÇON GÉNÉRALE : UNE IDENTITÉ MIEUX AFFIRMÉE, UNE GOUVERNANCE À AMÉLIORER

- « Avec l'humain, sur l'humain, pour l'humain » : le Secteur des sciences humaines de l'UCLouvain se reconnaît dans des *pratiques professionnelles* mais aussi des *valeurs partagées*, qui en font l'originalité et la richesse.
- Ce Secteur est au cœur de *la politique de démocratisation et de massification de l'enseignement universitaire, dont il vit les effets directs*. Sa taille, les pressions démographiques qui s'exercent sur lui dans le contexte de l'enveloppe fermée, le nombre d'entités qui le composent, ainsi que certaines spécificités propres, font de ce Secteur un lieu objectivement plus difficile à piloter.
- Nous pouvons *collectivement progresser dans de nombreux domaines* : les enjeux d'efficacité collective, de management coopératif et de qualité des relations de travail gagneraient à être mieux pris en compte.

*Les trois Secteurs participent, ensemble, à la communauté universitaire de l'UCLouvain dont ils sont les parties constitutives. Nulle compétition entre eux mais, pour le SSH, des spécificités à faire valoir avec clarté : il est le principal Secteur concerné par les nombreuses évolutions structurelles de l'Université (Mons, St-Louis, RFIE, etc.).*

#### THÈMES TRANSVERSAUX : DES DÉFIS À RELEVER...

##### → Diversité et complexité

Au-delà de la taille, le premier défi à relever est celui de la diversité interne du Secteur : des entités, des disciplines et des épistémologies, mais aussi des lieux, des métiers, des cultures professionnelles. Pour beaucoup, « *cette diversité est une richesse* ». Mais c'est aussi « *un sacré défi à relever au jour le jour* ».

##### → Moyens et charge

« *Nous avons tous conscience des contraintes et des difficultés en cours. Le problème, ce sont les transitions, les réformes à engager. Nous avons besoin de moyens qui accompagnent ces évolutions* ». Certain.e.s soulignent en outre la nécessité de bien circonscrire « *les endroits où le déséquilibre entre moyens et charge est le plus grand afin d'apporter le soutien de l'ensemble du Secteur aux entités concernées* ».

##### → Genre et qualité de vie au travail

Dans le domaine du genre, des progrès très substantiels ont été accomplis à l'UCLouvain ces dernières années, mais des avancées sont encore attendues au sein du Secteur : accès paritaire aux postes de direction et prise en compte de la situation des femmes académiques en début de carrière. Sur la qualité de vie au travail, « *nous n'avons pas encore obtenu les résultats attendus* », bien que beaucoup reconnaissent « *la chance* » de pouvoir travailler dans une université comme l'UCLouvain.

#### ... ET DES BESOINS À RENCONTRER

##### → Balises et perspectives

Pour soutenir la subsidiarité voulue par toutes et tous, il est suggéré de clarifier et/ou de renforcer les balises communes. Cela doit aller de pair avec le fait de se redonner des perspectives, à plus ou moins long terme. Il revient au Secteur de « *se penser* » dans la durée.

##### → Gouvernance et décision

Le SSH a un rôle de coordination, d'orchestration. Il doit être capable d'écoute et de compréhension vis-à-vis des entités qu'il coordonne, engagé avec sérieux et rigueur dans la gestion des ressources et l'application des balises, dans un esprit de collégialité. Ceci va de pair avec une demande de simplification des tâches administratives et de synchronisation des circuits de décision. « *Simplifier ? Oui, mais attention au revers de la médaille. La simplification des tâches administratives ne diminue pas nécessairement le circuit de la décision* ».

## → **Transparence et confiance**

« Nous devons continuer à mieux nous connaître. C'est indispensable si nous voulons imaginer des solutions innovantes entre nous. » Il est essentiel d'exposer de manière transparente les critères de décision ou les raisons des choix, mais aussi de renforcer les relations de confiance entre les composantes du Secteur. Les indicateurs sont nécessaires pour objectiver certaines dimensions, mais la décision doit reposer sur la délibération, « l'existence de principes partagés », la prise en compte de certaines singularités.

## **DE NOMBREUX DOSSIERS EN COURS**

- ✚ Faire vivre la nouvelle **gouvernance** du SSH, à partir du nouveau ROI en préparation.
- ✚ Réfléchir de façon concertée à une **répartition équitable des ressources humaines** au sein du Secteur, PAT et PST en particulier, dans un contexte de fortes contraintes budgétaires.
- ✚ FUCaM-Mons : le **multi-sites** comme ressource – Saint-Louis-Bruxelles : le **multi-sites** comme perspective.
- ✚ Soutien aux **responsables d'entité** (Doyen.ne.s et Président.e.s) dans la prise de fonction et l'exercice de leur fonction.
- ✚ Valoriser et coordonner les **plateformes technologiques**
- ✚ Donner du sens aux **archives**, soutenir et coordonner l'action des **bibliothèques**
- ✚ Politique de **formation continue** à l'échelle du Secteur.
- ✚ **Espaces de travail** : bâtiments, bureaux, gestion et équipement des espaces dédiés à l'enseignement et à la recherche.
- ✚ Académisation des **chercheuses et chercheurs qualifié.e.s du FNRS** au sein du Secteur des sciences humaines.
- ✚ Action internationale en sciences humaines dans le cadre de la **stratégie européenne** de l'UCLouvain (« Circle U »), mais aussi des actions vers les **pays en voie de développement**.
- ✚ Relations avec la **société civile**, en particulier pour compléter des financements publics insuffisants.
- ✚ Engagement du Secteur des sciences humaines sur les questions de **transition**, à travers la mise en œuvre du « Plan Transition »

*A cela s'ajoutent deux dossiers transversaux, de portée et de nature très différentes, qui concernent quelques entités mais dont la réussite est essentielle pour le Secteur dans son ensemble : la réforme du pilotage du Bac Ingénieur.e de Gestion (INGE) et la réforme de la Formation Initiale des Enseignant.e.s (RFIE).*

## **UN CONTEXTE DIFFICILE**

- Complexité des parcours étudiants, surcharge administrative, difficultés pour dégager du temps de recherche, tensions sur des ressources limitées, faible lisibilité sur l'avenir, lassitude et fatigue, surtout dans la période de pandémie...
- ... qui marque une rupture : source de nouveaux apprentissages individuels et collectifs – notamment dans les usages du numérique –, elle a fragilisé de nombreux dispositifs d'enseignement ou de recherche, mettant en difficulté la population étudiante et exposant bien des chercheurs et chercheuses à une plus grande vulnérabilité.
- En *sciences humaines*, ces effets sont particulièrement marqués en raison du nombre d'étudiant.e.s, mais aussi du fait que beaucoup de terrains de recherche ont été brutalement interrompus. Dans la période qui s'ouvre, le contexte budgétaire de l'Université est particulièrement contraignant.

## **LA FONCTION DE VRSSH : EN PLUS DE LA COORDINATION, 5 RÔLES RÉGULIÈREMENT ÉVOQUÉS**

- ✓ Créer « un espace d'écoute »
- ✓ « Être un.e accompagnateur.trice de projets, un.e facilitateur.trice de succès ».
- ✓ Procéder à des « arbitrages clairs et justes ».
- ✓ « Simplifier les tâches administratives ».
- ✓ « Assurer un leadership, dans l'intérêt du Secteur ».