

L'écosystème
des sciences humaines
de l'UCLouvain,
un phare dans un monde en crise



UCLouvain

Bâtir ensemble l'écosystème des sciences humaines

1. Diagnostic et contexte
2. Le SSH de l'UCLouvain, un **phare** dans un monde en crise
3. **Comment** allons-nous y parvenir ? Bâtir un **écosystème** en nous centrant sur nos missions et en nous engageant dans les transitions
4. Pour cela, je nous propose
 - 3 lignes d'action, au service du long terme
 - 2 principes d'action, qui guideront mon travail pendant 5 ans
 - 1 attitude, au jour le jour
5. Un écosystème où **chacune** et **chacun** a sa place

Annexe – Le SSH en 2020, en quelques chiffres

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

1. Diagnostic et contexte

Une démarche unique, qui préfigure le futur

- Entre septembre et décembre 2020 : **dialogue** avec **plus d'une quarantaine de personnes** actives dans/pour le secteur des sciences humaines de l'UCLouvain
- Diagnostic aussi **large et précis** que possible, disponible à l'adresse suivante, en version courte (2 p.) et version longue :
<http://matdenant.net>
- Important : point de vue **général** / s'intéresser aux **acteurs** / engager une démarche de **co-construction**

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

1. Diagnostic et contexte

Le SSH en 2020, en trois mots

- Des **défis** à surmonter
- Une **crise sanitaire** qui marque une rupture
- Un **contexte budgétaire** difficile

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

2. Le SSH de l'UCLouvain, un phare dans un monde en crise

[dans une
société qui
doute de
l'institution
universitaire...]

[qui perd
confiance dans
les contenus
scientifiques,
notamment en
sciences
humaines...]



Le SSH de
l'UCLouvain

une communauté

source de fierté,
pour ses membres

référence nationale
et internationale,
pour ses parties
prenantes

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

3. **Comment** allons-nous y parvenir ?

Bâtir ensemble l'écosystème des sciences humaines

*« Un écosystème est orienté vers le développement de toutes ses composantes.
Chaque composante est aussi importante que les autres
et toutes se nourrissent les unes les autres de manière dynamique »*



Bâtir ensemble l'écosystème des sciences humaines

*« Un écosystème est orienté vers le développement de toutes ses composantes.
Chaque composante est aussi importante que les autres
et toutes se nourrissent les unes les autres de manière dynamique »*

Autorités
(CR, CA)

PAC

ETUDIANT.E.S

PST

PAT

Autres secteurs
(SST, SSS)

Pouvoir subsidiant
(FWB, ARES) et
bailleurs de fonds
(ex. FNRS)

Société civile et réseaux
internationaux
(ex. Circle U)



Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

Faire du SSH un véritable écosystème

qui place la qualité des relations de travail au cœur de ses priorités
et contribue au développement des personnes et des entités

- > en nous **(re)centrant sur nos missions fondamentales**
au sein d'une Université financée sur fonds publics
(enseignement, recherche)
- > en nous **engageant pleinement dans les transitions**
(écologique, numérique et sociale)

Mon rôle, en tant que VRSSH :
piloter cet écosystème dans une
période de crise, redonner du sens,
être attentif à chacune et chacun...
par tous les temps !

Bâtir ensemble l'écosystème des sciences humaines

en nous
centrant sur
nos MISSIONS,
en nous
engageant
dans les
TRANSITIONS

4. Pour cela, je nous propose :

TROIS LIGNES D'ACTION, au service du long terme

- ✦ **Etablir des priorités** : Se donner des priorités d'action (1 an, 3 ans) et communiquer régulièrement avec nos partenaires, dans le cadre des choix impulsés par le Conseil Rectoral
- ✦ **Assumer nos responsabilités** : Gérer les personnels (PAC, PST, PAT) en soutenant l'évolution des métiers, en favorisant les synergies locales et en améliorant notre gestion budgétaire
- ✦ **Assurer un triple rôle** :
 - Accompagner le développement stratégique des entités
 - Arbitrer en s'appuyant sur des principes partagés
 - Contribuer fortement à la simplification administrative

PRIORITÉS

Beaucoup / trop

- ✚ Faire vivre la **nouvelle gouvernance** du SSH, à partir du nouveau ROI en préparation
- ✚ Le **multi-sites** comme appui (Mons) et comme perspective (Saint-Louis)
- ✚ Soutien aux **responsables d'entité** (Doyen.ne.s et Président.e.s) dans la prise de fonction et l'exercice de leur fonction

Deux autres **dossiers** : réforme du pilotage du Bac Ingénieur.e de gestion (INGE), réforme de la Formation initiale des enseignant.e.s (RFIE)

de dossiers thématiques

- ✚ 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 **chercheur.e.s qualifié.e.s du FNRS** au sein du secteur des sciences humaines

en cours...

- ✚ Réfléchir à l'**allègement de la charge de travail** pour les personnels académiques
- ✚ 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

PRIORITÉS

Une urgence : faire des choix,
établir ensemble des priorités (1 an, 3 ans)

Ces choix seront faits au début de chaque année
académique avec l'ensemble des membres BSSH. Ils
nous obligeront collectivement :

- à **obtenir des résultats** et, en cas de
difficulté, à expliquer les raisons sous-
jacentes
- à **communiquer régulièrement** avec nos
partenaires : membres du secteur, autres
secteurs, CR

La pédagogie du rôle du Secteur reste à faire,
notamment auprès de ses membres

– Actions concrètes –

Action concrète1@Priorité1

Action concrète2@Priorité2

Action concrète3@Priorité3

PRIORITÉS

Quelques balises pour l'action future

MULTISITE : **projet pédagogique de site** pour Mons et Saint-Louis, en particulier pour 1^{ers} cycles (connaissance des publics étudiants, etc.)

ESPACES : **investir dans les espaces de travail sur le site de LLN**. Ex. : un bâtiment passif qui *intègre* nos différentes missions (enseignement, recherche, archives) tout en *symbolisant* les transitions

CHARGE DE TRAVAIL pour les académiques : **alléger la charge d'enseignement** pour améliorer nos missions, selon des modalités à définir avec les DO, en relation avec les PI et l'UCLouvain

– Actions concrètes –

Action concrète1@Priorité1

Action concrète2@Priorité2

Action concrète3@Priorité3

RESPONSABILITÉS

Favoriser une « approche-métier » reposant sur les dimensions suivantes

- **Sortir** d'une approche par simple découpage des fonctions
- **Donner** voix au chapitre aux professionnel.le.s des différents métiers (ex. Gr. d'échange sur les pratiques)
- **Soutenir** l'évolution des métiers par des parcours de formation adéquats, pilotés par l'ARH
- **Favoriser** les synergies à l'échelle locale (mutualisations, plateformes communes, guichets uniques, etc.)
- **Promouvoir** la concertation sociale sur ces questions (ARH, CE, délégation syndicale)

Etudiant.e.s Inclusion

- les associer aux matières qui les concernent
- soutenir un enseignement inclusif (réforme SMART)

– Actions concrètes –

PAT

Reconnaissance

- améliorer entretiens d'évaluation
- renforcer amélioration de la réussite (AALR) et autres métiers (ex. évènementiel, scientifique, gestion publique, CLC)
- favoriser les synergies locales

PST

Innovation

- stricte application des balises (FGT)
- extension des mandats (7^e année) en raison de la pandémie
- innovations organisationnelles (débloquer sa thèse, recherche-enseignants, etc.)

PAC // DO et PI

Prospective

- coupler prospective académique avec orientations stratégiques des entités

RESPONSABILITÉS

Améliorer notre gestion budgétaire

- **Contexte difficile** : budget général en déficit (-4,2M€ en sept. 2020), limite des 80% de frais de pers. atteinte
- **Signaux encourageants** :
 - > soutien assistant.e.s et renforts-mémoire au BO
 - > amplification du Fonds Covid de solidarité
- **Nombreux défis à relever** :
 - Ex. Suivi de l'enveloppe « 15% du budget SSH pour frais de personnel », « **retour TVA** » pour **amélioration de la réussite**, enseignements à tirer du Fonds Covid, etc.

– Actions concrètes –

Mission Task Force Budget deux premières années :

1. Mise en œuvre des nouvelles catégories comptables permettant une gestion dynamique et prospective des entités
2. Optimisation des comptes F+E
3. Analyse propositions de co-investissement à l'échelle du secteur (priorités, transitions)

RÔLES

Assurer trois rôles en permanente interaction

- Etre à **l'écoute** des entités et les accompagner dans leur **développement stratégique** au sein de l'UCLouvain
- Procéder à des **arbitrages** clairs et justes, en ne limitant pas la décision à des indicateurs, mais en la motivant par des **principes partagés**, capables d'apprécier certaines singularités
- Simplifier les **tâches administratives** et les **circuits de décision**, afin de permettre aux personnels de réaliser leurs missions dans les meilleures conditions possibles.

– Actions concrètes –

Enrichir les MAV annuelles

- présentation des orientations stratégiques des Fac./Inst.
- interconnaissance mutuelle et guidance collective

FOPA et FOPES

objets d'une attention particulière

Etude de faisabilité « Simplification-SSH »

- dès septembre 2021, étude demandée au Prof. Philippe Chevalier
- pour propositions concrètes à mettre en œuvre en 2022

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

en nous
centrant sur
nos MISSIONS,
en nous
engageant
dans les
TRANSITIONS

4. Pour cela, je nous propose :

DEUX PRINCIPES D'ACTION, qui guideront mon travail pendant 5 ans

- ✦ Engager une **démarche de « co-construction »** en s'appuyant sur les compétences de l'ensemble des acteurs
- ✦ Créer les conditions de **l'égalité des genres** et de la **qualité de vie** au travail pour toutes les catégories de personnel

CO-CONSTRUCTION

Engager une démarche de co-construction fondée sur

- **Confiance** vis-à-vis entités (diagnostic des besoins, pratiques de gestion des personnes, stratégies de développement)
- **Cohérence** des choix (règles juridiques et budgétaires de l'UCLouvain, mais aussi interconnaissance mutuelle et décisions prises antérieurement)
- **Capacité** à fixer et maintenir un **cap**, pour le SSH et toutes les entités qui le composent

Avec les coord. et la DAS, le.la VRSSH est garant.e du respect du périmètre d'action des entités et du cap choisi collectivement

– Actions concrètes –

PAC // DO et PI

sont étroitement associé.e.s à

- OJ des BSSH
- choix des priorités d'action
- métiers, développement stratégique, arbitrages
- groupe de liaison TransitionS
- Conseil SSH

PST

sont étroitement associé.e.s à

- OJ des BSSH
- Comité PST
- choix des priorités d'action
- pilotage du Fonds Covid
- groupe de liaison TransitionS
- Conseil SSH

PAT

sont étroitement associé.e.s à

- OJ des BSSH
- Comité PAT
- choix des priorités d'action
- métiers et pratiques collaboratives
- groupe de liaison TransitionS
- Conseil SSH

Etudiant.e.s

sont étroitement associé.e.s à

- OJ des BSSH
- choix des priorités d'action
- promotion de l'AALR
- groupe de liaison TransitionS
- Conseil SSH

CONSEIL DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Groupe de liaison TransitionS

la mouche du coche du SSH...

le GT
vérifie
la cohérence de
l'action du Secteur
dans la transition
écologique et
valorise des initiatives
locales

Le SSH agit en plein accord
avec le Plan Transition
et déploie sa mise en œuvre
sur le terrain

le GT *alimente*
la réflexion et l'action du
Secteur sur le terrain **social**

Le SSH œuvre, au service des
acteurs concernés, à la lutte contre
les inégalités dans l'enseignement
(amélioration de la réussite,
enseignement inclusif, etc.)

le GT
intègre
le **numérique** dans
l'analyse et
l'évaluation des
transitions

Le SSH réaffirme le caractère central du présentiel et
favorise une politique du numérique adaptée au Secteur
« le numérique est un moyen et non une fin »

GENRE ET DIVERSITÉ

Créer les conditions pour que l'égalité des genres soit effectivement mise en œuvre et contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail

- **S'approprier** la politique de genre de l'Université : le SSH doit être exemplaire dans ce domaine
- **Traduire** cet engagement par des actions concrètes pour toutes les catégories de personnel
- **Initier** une démarche analogue pour la diversité et, pour cela, **construire** un dispositif de monitoring genre/diversité au sein du SSH

– Actions concrètes –

Parcours

- intégrer les resp. parentales dans la construction des parcours (général)
- favoriser la pluralité dans la production et l'évaluation de la recherche (PAC)

Equilibre

- soutenir l'équilibre entre missions (général)
- lutter contre les situations de harcèlement et faire appliquer les balises (PST)

Temps

- veiller à la qualité de l'organisation du temps de travail (général)
- favoriser la régulation concertée du télétravail (PAT)

Bâtir ensemble l'écosystème des sciences humaines

en nous
centrant sur
nos MISSIONS,
en nous
engageant
dans les
TRANSITIONS

4. Pour cela, je nous propose :

UNE ATTITUDE, au jour le jour

✧ Dialoguer, sans relâche

- Entre CR et SSH et entre les 3 Secteurs : porter la voix des sciences humaines dans toutes les grandes orientations de l'UCLouvain
- Avec chacun.e des membres du SSH : toujours disponible... pour rencontrer les personnes et servir nos choix collectifs

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

5. Un écosystème où **chacune** et **chacun** a sa place

PAC

PROSPECTIVE
+
ALLÈGEMENT CHARGE
DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE
GROUPE LIAISON TRANSITIONS

ETUDIANT.E.S

INCLUSION
+
AMÉLIORATION DE LA RÉUSSITE
GROUPE LIAISON TRANSITIONS
CONSEIL SSH

PST

INNOVATION
+
COMITÉ PST
FONDS COVID
GROUPE LIAISON TRANSITIONS

PAT

RECONNAISSANCE
+
COMITÉ PAT
DIFFUSION PRATIQUES COLLABORATIVES
GROUPE LIAISON TRANSITIONS

Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines de
l'UCLouvain pour
les 5 prochaines
années (2021-
2026)

décider ensemble

progresser ensemble

rayonner ensemble



Bâtir
ensemble
l'écosystème
des sciences
humaines

Annexe – Le SSH en 2020, en quelques chiffres

2020 (F+E : 2,4M€ - Juin 2020)	TYPE DE PERSONNEL		Equivalents Full Time (EFT)	Personnes physiques (PP)	%F (sur PP)	%H (sur PP)
ETUDIANT.E.S (Année 2019-2020)				15.913 (soit 50,3% du nbre total)	61%	39%
ACADEMIQUES (Sept. 2020)	Académiques en fonction complète (au cadre de l'Université)		342	367		
	dont	Académiques	295	320		
		Mandataires permanent.e.s du FNRS	47	47		
	Académiques à l'heure (AH)		61	607		
	TOTAL ACA		403	974	34%	66%
SCIENTIFIQUES (Sept. 2020)	Scientifiques temporaires (assistant.e.s au cadre)		202	278		
	Cherch. sur fonds extérieurs et post-doctorant.e.s avec bourse		170	201		
	Doctorant.e.s avec bourse		273	273		
	Doctorant.e.s sur fonds propres			381		
	Scientifiques définitifs		5	5		
	TOTAL SCIENTIF.		650	1.138	54%	46%
PERSONNEL ADMINISTRATIF (Sept. 2020)	Niv. universitaire		111	156		
	Niv. non universitaire		127	171		
	TOTAL ADMIN.		238	327	85%	15%