



Conseil national des universités Conférence permanente

GR3 - Groupe de travail sur l'évaluation des Enseignements

I) Rôle potentiel au sein des Universités et des Ecoles d'Ingénieurs

- En France, les écoles d'ingénieurs ont depuis longtemps mis en place un système parfois lourd mais efficace, système encadré par la Commission des Titres (CTI), instance évaluatrice autonome par rapport à l'AERES, et la CTI est évaluée par l'ENQA au niveau européen dans le cadre de l'EEES (Evaluation Européenne de l'Enseignement Supérieur). Un certain nombre d'universités françaises se sont également dotées de structures, observatoires d'évaluation (Toulouse avec le SUP – Chenerie, Marne-la-Vallée avec l'OFIPE – Jacques Dejean, ...) qui essaient de s'aligner rapidement sur les normes européennes à mettre en place d'ici 2010 par le processus de Bologne. Ce sont généralement les Universités à moyens et à équipes volontaires. Le cas des IUT est plus sensible (peu de Recherche, Charges d'heures lourdes, mais Formation & Insertion Professionnelle) et une évaluation des enseignements est globalement bien en place avec une cohérence nationale. Le cas des disciplines médicales (Structures R & E & Soins) et des IUFM reste spécifique.

Dans ce sens, il semble inévitable mais nécessaire d'organiser des cellules d'évaluation dans chaque université, mais avec une réflexion profonde sur les questions suivantes (Jacques Dejean) :

- 1 L'évaluation sert-elle à quelque chose ? /cohérence, récurrence
- 2 A quoi peuvent servir l'évaluation des formations et l'évaluation des enseignements ?
- 3 A quoi peut servir plus spécifiquement l'évaluation des formations ?
- 4 A quoi peut servir plus spécifiquement l'évaluation des enseignements ?
- 5 Que peuvent gagner ou perdre les enseignants-chercheurs à évaluer leurs enseignements ?
- 6 A quoi peut servir plus spécifiquement l'évaluation des enseignants ?
- 7 Le rôle actif des enseignants liés à la réussite des étudiants en licence
- 8 Le rôle actif des enseignants liés à l'Insertion Professionnelle des étudiants
- 9 La transparence, mais aussi une forme de confidentialité pour les questionnaires

Ces questions ont des réponses partielles si l'on considère qu'une évaluation est nécessaire dans le cadre des promotions, d'attribution de primes pédagogiques, CRCT...

II) Rôle du CNU vis-à-vis des qualifications (partie enseignement)

Le métier d'enseignant-chercheur est aussi un métier d'enseignant, de transmission de connaissance de qualité en vue d'une réussite des étudiants en licence, voire master ou doctorat, de suivi et conseil pédagogique pour une garantie d'intégration ultérieure en milieu professionnel quel qu'il soit. De ce fait, il est primordial de veiller dès les qualifications à filtrer si possible les candidats aptes à assurer cette qualité. L'évaluation interne (à l'établissement) des moniteurs, ATER devrait être mise en place de même qu'une réelle formation à travers les CIES ou autres cellules, si cela n'est pas encore fait, ou être renforcée. Elle est importante dans le cadre des qualifications maîtres de conférences. Pour les qualifications professeurs, les règles devront être plus strictes encore, car il leur reviendra de mettre en place les formations et d'assurer le suivi, ainsi que d'intervenir dans les semestres sensibles où la qualité pédagogique est primordiale (les premiers semestres universitaires par exemple).

Si l'on se réfère au site de la cpcnu, les recommandations en matière pédagogique pour les qualifications sont encore trop disparates au sein de sections d'un même groupe et leur homogénéisation doit être effectuée. Ce qui permettra aux instances locales, aux comités de sélection d'œuvrer ultérieurement dans de meilleures conditions pour la partie pédagogique d'un dossier.

Restent deux problèmes à résoudre :

- *celui des candidats étrangers ne passant pas par la qualification nationale, car le rôle des comités de sélection sera d'évaluer les réelles qualités pédagogiques et la maîtrise de la langue.*
- *celui des candidats CR à la qualification professeur, car ils n'interviennent en général qu'en Master Recherche et leur enseignement n'est pas évalué. Leur dossier pédagogique ne peut alors être comparé à celui d'un maître de conférence ayant 10 à 15 ans d'évaluation derrière lui.*

III) Rôle potentiel des CNU dans les autres domaines

- Rôle global dans le cadre de l'évaluation récurrente, des promotions et modulations de service

L'évaluation des formations, des enseignements conduira tôt ou tard à un regard sur la *performance des acteurs directs que sont les enseignants.*

Il semble logique que les enseignants-chercheurs soient évalués au moins tous les quatre ans par leur section CNU de rattachement. Il serait judicieux que soit examiné ou expertisé un *dossier complet de carrière* rédigé par l'intéressé, quitte à ce que ce dossier comporte des documents relatifs à une évaluation locale de ses activités au sein de son équipe pédagogique. Il serait bon que le CNU reste l'instance nationale d'évaluation, objective et intégrative des EC, c'est-à-dire une évaluation fondée sur les trois pôles du travail d'un EC (recherche, enseignement, administration), sans qu'il y ait forcément prédominance marquée de l'un par rapport aux autres. *Cette forme d'évaluation permettra aussi d'expertiser objectivement les collègues qui effectuent leur recherche au sein d'une structure rattachée à un établissement et leurs enseignements dans d'autres établissements. Et de pouvoir quantifier les performances par rapport au contexte local. Cette évaluation devrait être confiée à deux experts du CNU, leur anonymat devant être conservé.*

L'idée est de permettre une sorte de "labellisation" des dossiers des EC, de quantifier sur une échelle donnée (liée au classement préconisé par le groupe de travail sur l'évaluation de la recherche LP, LC, NR) la part active des EC dans chacun des domaines précités, afin de donner un profil global. **Cette labellisation, transmise par les sections CNU aux établissements, doit permettre aux établissements, et ils en seront certainement demandeurs, vu les tâches qui leur incombent par la loi LRU:**

- a) d'optimiser le choix d'attribution des promotions (avancement)
- b) une attribution équitable des primes de recherche et pédagogiques
- c) de proposer d'éventuelles modulations de service en concertation avec l'EC et l'équipe pédagogique associée
- d) de mieux cerner les demandes de CRCT pour leur affectation.

En ce sens, *une labellisation partielle de la partie pédagogique* doit aussi remonter aux établissements notamment pour les points b) et c).

A) - Rôle du CNU vis-à-vis des CRCT / Détachements

Les périodes de CRCT (actuellement 6 à 12 mois) sont en principe des périodes où l'enseignant-chercheur n'enseigne pas et effectue souvent son CRCT dans un laboratoire étranger. Il peut en être de même pour les détachements CNRS. Ce sont des périodes où l'enseignant-chercheur ne peut être évalué, alors qu'une récurrence d'évaluation doit être en place. Néanmoins, les CRCT peuvent très bien être effectués à l'étranger avec une demande de la part de l'établissement d'accueil **d'un investissement en enseignement.**

Dans son champ disciplinaire, la section CNU est la plus à même à juger de la pertinence d'une demande de CRCT en matière de recherche, et *susceptible d'évaluer l'engagement pédagogique*

éventuel au sein d'un département étranger. Idem pour les détachements d'enseignants-chercheurs dans l'espace européen.

B) Rôle du CNU dans le cadre de l'évaluation du dossier pédagogique

Cette évaluation est susceptible d'intervenir :

- **dans le cadre des promotions**
- **de la modulation potentielle de service**

B1) Contexte local

La structure de base interne à l'établissement est une équipe pédagogique ayant des projets et objectifs. Tout EC devrait pouvoir appartenir à au moins une équipe pédagogique. Dans ce cadre la répartition des services pourrait être concertée, évolutive et répartie par rapport aux :

- projets personnels (recherche et d'enseignement) des EC
- aux capacités individuelles (EC publiants, EC non publiants définitifs, non publiants provisoires)

L'importance du volontariat ponctuel pour une augmentation de service sur une période prédéfinie est à retenir. Elle n'est pas en contradiction avec une diminution ou une redistribution des services.

Un problème actuel est le rattachement des EC à des équipes de Recherches diverses et des pressions des chefs d'équipes de recherche peuvent exister (notamment si l'EC accepte ou négocie une surcharge d'enseignement, ce qui peut être un moins pour son équipe de recherche)

Cette modulation doit être négociée entre l'établissement et l'enseignant-chercheur et son équipe pédagogique de rattachement. **Sur la base d'une expertise externe qui pourrait revenir aux sections CNU.** Expertise récurrente, transparente, jugée par des pairs en incorporant toutes les données du **dossier complet de carrière** de l'enseignant-chercheur et son intégration dans une équipe pédagogique, en tenant compte de toutes les activités liées à l'enseignement et non seulement les heures présentielle devant les acteurs que sont aussi les étudiants. *Le dossier pédagogique devrait cependant être avalisé par le responsable de l'équipe pédagogique, le directeur d'UFR...*

B2) Expertise du CNU

Comment le CNU peut-il juger de la qualité et des performances pédagogiques d'un EC ?

Réponse : à travers un dossier complet exhaustif

- Un dossier pédagogique basé sur de simples listes de CM, TD, TP dispensés au cours de la carrière n'est d'aucune utilité.

- Il appartient à l'enseignant, au-delà du catalogue des responsabilités que l'on pourra trouver dans son CV, de faire la démonstration de l'apport de son investissement, de son caractère innovant dans l'absolu ou au sein de l'établissement et de l'efficacité des initiatives prises en faveur des étudiants et de leur formation.

Propos tenus par Annie Cheminat vice-présidente Qualité (Université de Strasbourg)

Pour se prononcer sur la qualité de l'activité d'enseignement et des tâches d'intérêt collectif de chaque enseignant-chercheur, le CNU **disposera évidemment des éléments d'analyse réalisés par son établissement (évaluation interne)**, analyse qui intégrera l'appréciation portée par les étudiants sur les propres enseignements de l'EC. L'analyse doit comporter des éléments issus :

- a) d'une évaluation "à chaud" des formations dispensées, c'est-à-dire à l'analyse de la satisfaction des étudiants par rapport à leur études (formations, environnement universitaire, taux de réussite...);
- b) elle peut être distinguée de l'évaluation "à froid" (différée) qui prend en compte l'étude de l'insertion professionnelle des étudiants diplômés et leurs jugements globaux sur les études qu'ils ont suivies

Remarque : L'indicateur enquête électronique n'est cependant qu'un indicateur parmi d'autres permettant de juger de la qualité pédagogique et de loin pas celui qui peut permettre l'expertise d'un dossier complet (voir remarques en fin de document).

Valorisation de l'activité d'enseignement

Il sera bon d'avoir, dans le dossier, comme repères, des critères d'évaluation convergents de performance et qualité des enseignements permettant de cibler de manière pertinente une réelle capacité et un investissement dans le cadre des activités pédagogiques, avec des projets aboutis ou objectifs atteints (cohérence pédagogique) et des projets à venir.

Ces critères-indicateurs peuvent faire l'objet d'une liste relativement exhaustive donnée ci-dessous mais qui une source d'informations complémentaires essentielles :

- Evaluation électronique par les étudiants, enquêtes de satisfaction, nécessitant cependant une confidentialité des résultats (déontologie)
- Production d'outils pédagogiques performants, méthodes pédagogiques innovantes, cours/sujet et corrigés de travaux dirigés en ligne, enseignement à distance (EAD)
- Investissement significatif et créatif dans l'accompagnement des étudiants (orientation, suivi de stages, construction de projet professionnel, aide à l'insertion en liaison avec les BAI/Bureaux d'Aide à l'Insertion)
- Pilotage de ou participation à des équipes pédagogiques, participation à l'élaboration et à la définition des programmes, suivi de l'habilitation des diplômés, coordination et cohérence entre cours, TD, TP dispensés par plusieurs intervenants (EC permanents, tuteurs, étudiants en master, doctorat, ATER...)
- Enseignements non récurrents, renouvellement périodique, mise à jour, diversité, non redondance des TD/TP
- Rédaction d'ouvrages pédagogiques, de photocopiés
- Montage de travaux pratiques expérimentaux ou virtuels, de salles informatiques
- Sollicitation périodique dans d'autres universités, y compris à l'étranger
- Liens et interactions avec les enseignants en classes préparatoires
- Autoformation (stages pédagogiques, de recyclage...), formation continue
- Sites web pédagogiques plus généraux ou de vulgarisation (avec mise en ligne de photocopiés, exemple libre cours...)
- Suivi bénévole, disponibilité en dehors des enseignements traditionnels
- Implication dans les réunions de jury
- Application des consignes / recommandations de l'établissement (exemple : modalités de contrôle des connaissances)
- Relations entre les étudiants et les EC, qui relèvent des sciences humaines et du comportement
- Enseignement ne relevant pas de sa compétence en matière de recherche (cas typique : enseigner la chimie alors qu'on est physicien, enseigner l'informatique alors qu'on est chimiste, intervenir en IUFM alors qu'au départ on est EC niveau L3 et + en sciences dures....)
- Analyse par l'enseignant des enquêtes et auto-évaluation de ses compétences (objectifs initiaux atteints ?, performance pédagogique, constat d'échec partiel : exemple niveau du cours trop élevé pour la promotion..)

Ces critères ou repères-indicateurs servant à l'évaluation des enseignements et à la « mesure » de la performance d'un enseignant sont aussi liés de manière suggestive aux taux de réussite aux examens, ?? hors étudiants fantômes, nombre d'étudiants effectifs (nombre de copies, respect du contrôle continu préconisé récemment par le Ministère lors des premières années,).

Le degré de pertinence et de performance de ces critères est bien sûr tributaire :

- du lieu d'exercice/établissement (enseignement au sein d'une Université hors IUT, IUT, IUFM, Ecole d'Ingénieur/ENS-INSA-ENSI-ENI, formation continue – permanente),
- de la capacité d'accueil et de l'infrastructure disponible (bureau, téléphone, email, serveur, secrétariat..)

- des conditions matérielles et ressources pédagogiques disponibles pour l'enseignement et les étudiants (budget, photocopiés, ordinateur, serveur, bibliothèque/livres...), à l'équipement des salles disponibles (vidéoprojecteurs, enseignement à distance, télé-enseignement)
- de la motivation (difficilement quantifiable) des enseignants-chercheurs dans un contexte socio-culturel et scientifique parfois difficile.

Et c'est une corrélation pertinente entre les critères énoncés et le contexte spécifique et les moyens alloués à l'EC, son lieu d'exercice de l'enseignement qui permettra aux membres des CNU d'apporter un jugement et une expertise pertinents.

Remarques complémentaires :

- a) Par période, certains établissements (Ecoles d'ingénieur, INSA, IUT) n'hésitent pas à proposer des postes de professeur ciblés qualité pédagogique car leur besoin peut être de remplacer un collègue partant à la retraite en premier cycle mais avec un impact fort en enseignement
- b) Une proposition de promotion peut tout-à-fait reposer sur des performances et actions pédagogiques, d'où la nécessité de valoriser l'évaluation sur la partie pédagogique du dossier.
- c) Il serait bon que certains établissements mettent leurs EC capables d'assurer une qualité d'enseignement en L1 (S1 & S2)
- d) Les enquêtes réalisées auprès des étudiants, sous forme de fiches électroniques, sont élaborées de longue date par des équipes compétentes formées de professionnels des sciences de l'éducation, de sociologues, psychologues et scientifiques purs (exemple groupe ADAPTE en Belgique). De plus certaines enquêtes sont réalisées dans des périodes où tout résultat à un examen est inconnu, car on sait que le premier élément perturbateur d'une telle enquête est la non-réussite à un examen intermédiaire final. Et les enquêtes ne prennent un sens qu'à partir de 50 % de participation. Des thèses sont également disponibles sur le sujet de l'évaluation par des questionnaires. Aussi serait-il faux de penser qu'une évaluation étudiante n'est positive pour un EC que si la majorité des étudiants recueillent des bonnes notes lors de ses examens !