



Évaluation des enseignants-chercheurs

Éléments de perspectives vu du Québec

Jacques Malenfant

Professeur, UPMC-Paris 6 (LIP6)

Le système québécois (1)

- Nord-américain, avec quelques spécificités.
- Pas de corps national d'enseignants-chercheurs.
 - Diversité entre universités.
 - Une concurrence à l'embauche.
- Postes menant à la permanence (« tenure ») :
 - Évaluation lors du recrutement.
 - Un premier CDD de 3 ans renouvelable une fois.
 - Obtention de la permanence avant 6 ans (ou la porte...).
 - Passage professeur agrégé vers titulaire (« *associate/full* »).

Le système québécois (2)

- Place des grands organismes subventionnaires dans l'évaluation continue et individuelle de la recherche
 - CRSNG, CRSH, IRSC (Canada)
 - FQRNT, ... (Québec)
- Réellement le même travail ?

Remarques : vision personnelle

- En France depuis 1996
- Vision fortement inspirée d'une université en particulier, l'Université de Montréal
- Et plus spécifiquement son département d'informatique et recherche opérationnelle
- Mais une expérience variée pour la mise en perspective... (université québécoise, école d'ingénieur hors MEN, « petite » université de province, « grande » université parisienne, ...)

Évaluation de l'enseignement

- Distinction utile :
 - évaluation individuelle des *enseignants*, et
 - évaluation de l'*enseignement*.
- Évaluation des enseignements (régulière)
 - Enquêtes de « satisfaction » en salle de cours (retours insuffisants pour les autres méthodes).
 - Permet d'avoir un retour sur son enseignement.
 - Sert aussi à la comparaison entre universités.
 - Certaines conventions collectives prévoient qu'un professeur puisse refuser l'évaluation (UE par UE).

Évaluation des enseignants

- Pour l'essentiel, dans le cadre de l'obtention de la permanence puis des promotions, et versé au dossier.
- Pratiques essentiellement locales (par université).
- En général, reprise des évaluations régulières.
- Très souvent, une analyse par un comité du département.
- Plus rarement, le comité assiste à des cours pour moduler son analyse.
- Un des éléments du processus d'évaluation globale.

Enseignant : rôle des pairs

- Primordial dans les procédures statutaires concernant les carrières.
- Modèle « DIRO »
 - Un comité « visiteur », pairs du département.
 - Assistent à un (des) cours du collègue évalué.
 - Utilisent des données brutes issues de questionnaires (évaluations régulières) et d'échanges directs avec les étudiants (lors de la visite).
 - Ont des discussions avec le collègue.
 - Rédigent un rapport d'évaluation, seule pièce conservée au dossier du collègue.

Évaluation des chercheurs

- Recherche : point prépondérant dans toutes les évaluations des enseignants-chercheurs.
- Fondée pour l'essentiel sur les publications, et tout particulièrement les *articles de revues internationales avec comité de lecture*.
- Rôle particulier des lettres de recommandation pour les grandes étapes de la carrière.
- Évaluation individuelle très régulière
 - À chaque demande de subvention de recherche.
 - Pratique : toujours avoir son CV standard à jour !

Recherche : poids des organismes

- Cas typique : CRSNG.
- Programme « phare » : dépenses courantes
 - Jusqu'à quatre ans de financement individuel récurrent.
 - *Le programme préféré des chercheurs, mais sa part du budget est en nette diminution (40%, 25K\$/an).*
 - Fenêtre de 4 ans. Bienveillance au départ, mortel ensuite !
 - Classement national par discipline fondé sur l'« excellence en recherche » (très prépondérant : publications) et le projet personnel de recherche.
 - Gros investissement de la communauté des pairs, car sert ensuite d'« étalon » de mesure et de comparaison.

Dossier CRSNG

- Un CV standard de 5 pages maximum
 - Liste de publications ventilée par type (revues internationales, nationales, etc.)
 - Une section permettant d'expliquer les contributions aux publications
 - Gare à la tricherie, c'est mortel !
- Un formulaire de projet standard de 6 pages
 - Contexte, objectifs, méthodologie.

Lettres de recommandation

- Transmises directement au département.
- Peuvent être vues, sous forme anonymée, par le collègue évalué.
- Une grande responsabilité des collègues dans leur rédaction (leur propre crédibilité).
- Par les caractéristiques mêmes de leur rédaction et collecte, jouent un rôle très important.
- Évaluation par les pairs à la fois dans la rédaction (pairs rédacteurs) et dans l'appréciation (pairs évaluateurs).

Évaluation statutaire

- Dossier :
 - CV (publications, subventions), lettres de recommandation, évaluations des cours et des encadrements d'étudiants.
- Critères bruts : # publications, subventions, ...
- Appréciations :
 - Vote à bulletin secret de l'assemblée départementale.
 - Rapport des discussions de l'assemblée.
 - Lettre du directeur de département.
- Évaluation par les pairs module les aspects quantitatifs à tous les niveaux.

Évaluation, recrutement et mobilité

- Nord-américains jouent sur leur mobilité habituelle.
- Processus différent de la mutation (visée plus perso).
- Évaluation faite par les éventuels collègues lors du recrutement.
- Participation à des concours de recrutement pour :
 - Obtenir un saut quantique dans l'évolution de carrière (augmentation de salaire importante, nouveau grade).
 - Bouger vers une nouvelle université,
 - mais aussi faire valoir une offre extérieure pour avancer plus vite dans son université.

Conclusion

- Une évaluation plus centrée sur l'individu,
- Peut-être parce que dans un contexte d'évolution de carrière souvent plus rude (permanence, évolution salariale, ...).
- Évaluation par les pairs reste prépondérante par rapport aux critères purement quantitatifs.
- Elle intervient par les lettres de recommandations, les analyses, les rapports, de même que les votes et PV de l'assemblée ajoutés au dossier avant décision finale.
- Nécessité d'une réflexion globale : un « écosystème ».