

ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT AU PREMIER CYCLE DE L'INSA LYON

Un chantier de taille, qui demeure ouvert

Guy ATHANAZE, Virginie BARAUD, Jean-Marie BLUET, Marielle de PASQUA, Brice GAUTIER, Carine GOUTALAND, Rémy HERVE, Richard MOREAU, Pierre MICHAUD, Alexandra PETIT, Philippe STEYER, **Nicolas STOULS**, Erin TREMOUILHAC

Université de Lyon, INSA-Lyon, F-69621, Villeurbanne, France

Résumé

Dans le cadre de la mise en place de l'évaluation des enseignements au premier cycle de l'INSA Lyon, le principal problème a été de permettre un passage à l'échelle de la démarche, tout en respectant le droit des enseignants à la confidentialité des résultats. Il était également nécessaire d'informer les étudiants et les collègues sur l'intérêt de la démarche, tout en sensibilisant dès le départ sur au temps nécessaire. Cependant, des problèmes demeurent et le groupe de travail continue ses réflexions et sa recherche d'outils pour progresser.

Mots-clés

Évaluation des enseignements – Passage à l'échelle.

I INTRODUCTION ET CONTEXTE

L'INSA Lyon a lancé une vaste campagne de mise en œuvre d'une démarche qualité, via notamment la mise en place d'un processus d'évaluation des enseignements. Chaque département ayant eu une certaine autonomie de mise en œuvre, nous parlerons ici plus spécifiquement du processus mis en œuvre au premier cycle, qui est particulier à cause du grand nombre d'enseignants concernés (environ 1600 étudiants pour 500 enseignants).

Dans un monde idéal, une phase d'évaluation devrait suivre toute période d'enseignement et être suivie d'un bilan, ainsi que de la définition de nouveaux objectifs (Roue de Deming, illustration 1). Cependant, du chemin reste à faire, même si une

cellule de soutien à la pédagogie a vu le jour cette année, permettant d'assister les enseignants qui en font la demande dans la phase d'amélioration et de définition de nouveaux objectifs.

Cet article est un retour d'expérience de la mise en œuvre de l'évaluation des enseignements au premier cycle de l'INSA Lyon. Il a pour but de présenter ce qui s'y fait, afin d'ouvrir le débat et de recueillir des avis et expériences des collègues d'autres INSA. En particulier, des échanges ont déjà eu lieu avec l'INSA Rouen, où un outil maison a permis une mise en œuvre instrumentée particulièrement intéressante.

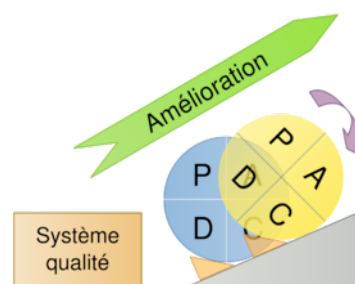


Illustration 1: Roue de Deming (source : Wikipedia)

II CONTRAINTES ET METHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE AU PC

Avant de parler de méthodologie, il nous semble important de rappeler le contexte. La loi (84-52 du 26 janvier 1984, retranscrite dans l'article 1712-6-1 du Code de l'éducation)¹ définit que le Conseil des études et de la Vie Universitaire d'un établissement d'enseignement supérieur est habilité à imposer la mise en œuvre de l'évaluation des enseignements par les étudiants. Cependant, comme le rappelle le conseil d'état (CE, 29 décembre 1997, n° 188347, 188423²), en se basant sur le principe d'indépendance des enseignants de l'enseignement supérieur, les résultats de cette évaluation doivent rester confidentiels et n'ont d'autre but que de donner des pistes d'amélioration à un enseignant sur son enseignement. C'est donc bien l'évaluation des enseignements que nous avons mise en place, et non celle des enseignants.

Pour ces raisons, l'un des trois principes essentiels que nous avons voulu intégrer dans notre approche a été le respect absolu de la **confidentialité** des résultats des évaluations des enseignants.

Par ailleurs, il est à noter que les enseignants sont immergés dans des équipes pédagogiques et n'ont pas de totale liberté de leurs actions. Cela est particulièrement vrai au premier cycle de l'INSA Lyon, puisqu'avec 25 groupes de front, cela peut vouloir dire jusqu'à 25 enseignants différents faisant le même TD. Ainsi, les aspects généraux d'organisation de la discipline, de mise à disposition de supports ou de définition des objectifs peuvent être séparés des éléments de pur face-à-face. Les équipes pédagogiques du premier cycle étant coordonnées par un responsable de discipline, appuyé par un comité de gestion et d'animation de la discipline, nous avons donc proposé une évaluation disciplinaire répartie en deux parties : discipline et face-à-face. Il en découle une organisation en trois niveaux du processus d'évaluation :

- le niveau département (niveau 1) : il concerne tout ce qui est générique au département (tutorats, passages en année supérieure, réformes globales de l'enseignement, ...)
- le niveau discipline (niveau 2) : il concerne tout ce qui est propre à chaque discipline (liaison cours/TD/TP, photocopiés, accompagnement de l'enseignement, réformes spécifiques de la discipline, ...)
- le niveau face-à-face pédagogique (niveau 3) : il concerne tout ce qui est spécifique aux séances de TD/TP/amphi de chaque enseignant (interactivité des séances, disponibilité de l'enseignant, clarté des explications, ...)

Dans ce découpage, dicté par les effets d'échelle du premier cycle, nous avons donc voulu respecter deux autres principes fondamentaux : la **subsidiarité** et la **non-redondance**. Le premier consiste à faire faire une action à un niveau où les acteurs peuvent agir le plus efficacement, tandis que le second a pour objectif d'éviter les lourdeurs excessives, liées au fait qu'une même question, portant sur le même élément, soit posée par deux personnes différentes.

Ainsi, cette organisation en trois niveaux permet à chaque entité de faire son évaluation, en respectant la confidentialité des évaluations liées au face-à-face. De plus, elle est conçue de telle sorte que les décisions soient prises par les personnes ayant la capacité d'agir.

Cependant, il nous semble nécessaire que les étudiants et les enseignants adhèrent volontairement à la démarche. Il faut donc limiter la quantité de demandes d'évaluation reçues par les élèves et limiter le temps de mise en œuvre nécessaire aux enseignants. Pour répondre à ces besoins, un Comité d'Évaluation des enseignements (CEV) a été mis en place. Il est assisté d'un administratif, réputé tiers de confiance. La mission du CEV est d'accompagner les enseignants dans leur démarche d'évaluation

1. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191> (site consulté le 5/12/2014)

2. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000007971674> (Consulté le 5/12/2014)

et d'en faciliter la mise en place technique. Cette dernière sera détaillée plus largement dans la section suivante.

Le CEV est constitué d'un représentant de chaque discipline, qui a pour rôle d'aider à la proposition de questionnaires génériques qui soient en adéquation avec sa discipline. Ensuite, un calendrier commun pour une ou deux vagues d'évaluation annuelles est proposé. Pour les enseignants ne voulant pas passer trop de temps à mettre en œuvre par eux-mêmes l'évaluation de leurs enseignements, il sera alors possible de demander au tiers de confiance de mettre en place les évaluations demandées et de leur transmettre les résultats obtenus.

Lorsqu'un enseignant réalise une évaluation de son enseignement (niveau 3), il lui est demandé d'envoyer au CEV un compte rendu contenant au minimum des informations statistiques (nombre d'étudiants questionnés, nombre de réponses obtenues, discipline concernée, groupe concerné). L'enseignant est libre de préciser également certaines évolutions qu'il pense faire, afin de les partager avec le CEV en vue d'une diffusion. L'enseignant est maître de son questionnaire, de son dépouillement et de son interprétation. L'aide apportée par le tiers de confiance du CEV peut être très importante ou nulle suivant les desiderata de l'enseignant. Ainsi, un enseignant peut distribuer aux élèves un questionnaire à la fin d'un TD, le récupérer au TD suivant, le dépouiller manuellement ou au contraire utiliser les moyens informatiques qui seront mis à sa disposition par le CEV.

Il est à noter que même si un questionnaire générique est proposé au départ, il nous a semblé particulièrement pertinent qu'un enseignant puisse l'adapter pour évaluer plus spécifiquement les méthodes ou expériences pédagogiques qu'il a mises en œuvre. Bien sûr, il s'ensuit qu'il n'est pas possible de comparer des résultats de popularité ou de satisfaction de cours ou d'enseignants, puisque les questionnaires sont différents. Fort heureusement, ce n'était pas notre but.

III OUTILLAGE ET MISE EN ŒUVRE TECHNIQUE

La première étape de la mise en place pratique de l'évaluation a consisté à faire un choix technique de support aux évaluations. Nous n'imposons pas la forme des évaluations qui peuvent aller d'un face-à-face oral entre délégué et enseignant, jusqu'à un QCM en ligne. Cependant, dans le cadre d'une évaluation type QCM, plus facile à instancier plusieurs fois, nous avons défini des questionnaires types fournis en format DOC, pour les évaluations papier, ainsi qu'en format QCM en ligne. De ce point de vue, nous avons expérimenté les différents outils qui étaient déjà installés et à notre disposition : Moodle et LimeSurvey.

Moodle est très pratique. Il permet de réaliser des modèles de questionnaires et de les ré-instancier en un temps record. Cependant, il a le gros défaut de ne pas préserver la confidentialité. En effet, tous les enseignants d'un même cours peuvent voir les résultats. Il est alors à la charge de l'équipe pédagogique de faire ou non ce choix.

LimeSurvey de son côté est beaucoup plus puissant et configurable. Donc il est plus complexe d'y faire des choses simples (d'aucuns parleraient d'usine à gaz). Cependant, il est également possible de définir un modèle de questionnaire et de l'importer autant de fois que l'on en veut d'instances. L'avantage de cet outil est que seule la personne ayant généré le questionnaire peut avoir accès aux résultats. C'est donc cet outil que nous avons choisi dans le cas où un enseignant demande la mise en œuvre « d'une évaluation standard » de son enseignement.

Concrètement, nous encourageons les enseignants à respecter un calendrier commun pour les évaluations afin que les étudiants n'aient pas perpétuellement d'évaluations à faire. La réalisation d'une campagne d'évaluation consiste alors à proposer une période de deux semaines où les évaluations pourront être faites. Par ailleurs, afin de ne pas multiplier les e-mails, nous centralisons toutes les demandes d'évaluation au niveau du secrétariat du CEV. Chacune est associée à un ou plusieurs

groupes dans une base de données. Ensuite, à partir de cette base, nous avons développé un petit outil de mailing qui exploite ces informations pour n'envoyer qu'un unique mail par groupe de TD, avec l'ensemble des questionnaires relatifs à ce groupe. Suite aux deux semaines de délais de réponse, les résultats de chaque questionnaire sont mis en forme et envoyés par mail à chaque enseignant. Cette dernière est actuellement une étape manuelle, réalisée par le tiers de confiance, seule personne autorisée à voir des résultats bruts. Enfin, les enseignants doivent faire un CR au CEV.

IV PREMIERS RESULTATS ET PERSPECTIVES

Le CEV a été constitué dans le courant de l'année 2011-2012 et a permis la réalisation des premières évaluations au premier semestre de l'année 2012-2013. Afin de tester les questionnaires et les démarches, ce premier semestre a eu lieu sans publicité et en ne recrutant que des enseignants membres du CEV ou en relation proche. Ensuite, pendant le second semestre une publication des premiers résultats a été réalisée, ainsi qu'un premier appel à participation auprès des enseignants pour un test du passage à l'échelle. Nous considérons donc maintenant que 4 semestres d'évaluation ont eu lieu, même si le premier ne concernait qu'un public restreint.

	2012-2013	2013-2014	Évolution
Nb questionnaires total	74	170	+129,7%
<i>Dont questionnaires faits en autonomie, sans le CEV</i>	9	19	+111,1%
Nb étudiants questionnés	3580	6799	+89,9%
Nb réponses	2068	2099	+1,5%
Taux de participation	57,8%	30,9%	-26,9 points
Nb CRs faits au CEV	74	78	+5,4%
Taux de compte-rendus	100,0%	45,9%	-54,1 points
Nb enseignants ayant participé au N3	46	87	+89,1%
<i>Enseignants ayant participé au moins une fois sur 2 ans</i>	102 (21,7%)		

Tableau 1: Résultats statistiques des deux premières années d'évaluation

Suite à ces quatre premiers semestres, nous avons pu tirer les premiers résultats statistiques présentés dans le tableau 1. Parmi ceux-ci, nous pouvons constater la forte montée en croissance du nombre de questionnaires soumis. En revanche, le nombre de réponses n'a pas changé. Suite aux échanges avec les étudiants, il semble évident que d'une part les questionnaires sont trop longs (ils étaient limités à 10 questions maximum par questionnaires), trop nombreux (parfois un questionnaire pour chacun des groupes d'un enseignant) et avec trop peu de retours vers les étudiants au sujet des modifications faites. Pour ce dernier point, nous ne pouvons que constater le faible taux de retours d'évaluation vers le CEV. Il est donc peu probable que les étudiants bénéficient d'un meilleur taux.

Enfin, nous pouvons constater qu'au bout de deux ans la démarche n'a été suivie que par un cinquième des enseignants. Nous sommes en forte progression et nous faisons des efforts de communication pour généraliser le principe, mais si ce taux de couverture n'augmente pas, nous risquons de devoir imposer ces évaluations, comme cela est permis. Mais qu'advient-il d'une évaluation faite par un enseignant ne l'ayant pas demandée ? Est-ce que les réponses des étudiants seront analysées par l'enseignant ?

V BILAN

Suite à ce travail de mise en œuvre de l'évaluation des enseignements au premier cycle de l'INSA Lyon, nous avons donc identifié des pistes de progression à court et moyen terme. À court terme, nous prévoyons notamment :

- Réduire le temps nécessaire aux étudiants pour répondre aux questionnaires (nombre de questions et de questionnaires) ;
- Améliorer le taux de couverture des enseignants ;
- Ne pas évaluer les disciplines tous les ans, mais une année sur trois.

Tandis qu'à moyen terme, nos réflexions tournent vers une globalisation à l'école entière. En effet, au jour d'aujourd'hui, chacun des départements de l'INSA Lyon a sa propre méthode d'évaluation. Si cela est particulièrement pertinent pour l'efficacité du processus qui devient plus spécifique à chaque besoin, en revanche, cela ne permet pas d'avoir une vision globale et homogène au niveau de la direction. Ainsi nos pistes d'évolution à moyen terme sont :

- Centralisation globale à l'INSA Lyon du processus ;
- Meilleure instrumentalisation technique pour réduire le temps humain nécessaire ;
- Publication de statistiques globalisées homogènes ;
- Identification de critères acceptables de visualisation du taux de satisfaction des étudiants.

Dans cette démarche nous nous sommes rapprochés d'autres établissements ayant déjà mis en œuvre un processus automatisé et systématique, tels que l'INSA de Rouen. L'un des objectifs de cette présentation est donc d'essayer de rationaliser les efforts en tentant de mutualiser ce qui peut l'être.

REFERENCES

Université de Lausanne – Centre de soutien à l'enseignement (2009). Des mythes et légendes circulant sur l'évaluation des enseignements par les étudiant-e-s. Publication en ligne :

<http://www.unil.ch/cse/fr/home/menuinst/evaluation/ressources/mythes-de-levaluation.html>

Blog de Le Monde (Mars 2009). L'indépendance des enseignants-chercheurs. Publication en ligne :

<http://nufroftsuj.blog.lemonde.fr/2009/03/04/lindpendance-des-enseignants-chercheurs/>