

L'EVALUATION DES PROFESSEURS

Rémy Prud'homme¹

Juillet 2009

On lit tous les jours que les professeurs de nos universités seraient les seuls Français dont l'activité professionnelle n'est pas évaluée, et qu'ils défendent bec et ongles ce privilège. En réalité, la carrière d'un professeur n'est au contraire qu'une longue suite d'évaluations.

Cela commence avec la thèse de doctorat, vers 27-28 ans, qui fait l'objet de deux rapports écrits et d'une soutenance devant un jury de professeurs. Le docteur se présente ensuite devant une instance nationale (la commission compétente du conseil national des universités) qui évalue, toujours sur la base de deux rapports écrits, son travail et ses capacités pour le déclarer apte aux fonctions de maître de conférences. Il peut alors se présenter à un poste ouvert dans sa spécialité dans une ou plusieurs universités, où il est de nouveau évalué, par une instance locale, le comité de spécialistes de l'université qui recrute. S'il saute cette troisième haie évaluative, vers 30-32 ans, le voilà maître de conférences. Une grosse moitié des enseignants du supérieur sont en fait des maîtres de conférences.

Il est si mal payé (moins de 2000 euros par mois au départ) qu'il va chercher à obtenir le grade de professeur, et reprendre la course de haie. Il va préparer et soutenir une deuxième thèse, dite d'habilitation à diriger des recherches, et être encore évalué par un jury sur la base de rapports écrits. Puis il va de nouveau être évalué par la commission compétente du conseil national des universités, qui dira s'il est digne d'accéder au grade de professeur. Il a alors en moyenne plus de 40 ans. Et il lui faudra encore attendre qu'un poste s'ouvre dans sa spécialité dans une université, et se soumettre à l'évaluation du comité de spécialistes de cette université qui va le recruter. Il a alors environ 45 ans, parfois davantage.

Ces grosses évaluations ne sont que la partie émergée de l'iceberg évaluation. Pour être promu au sein de

¹ Professeur (émérite), Université Paris XII, a souvent enseigné comme professeur au MIT.

chaque grade, notamment de la deuxième à la première classe, les enseignants doivent de nouveau être évalués par le conseil national des universités. Surtout, les professeurs de nos universités, comme de celles de tous les pays du monde, sont soumis à l'évaluation permanente des comités de lecture des grandes revues principalement internationales dans lesquelles ils cherchent à publier leurs travaux. La revue transmet leur projet d'article à deux ou trois spécialistes reconnus qui en évaluent par écrit la qualité et l'intérêt. Cette évaluation se fait à l'aveugle : les referees, comme on dit en anglais, ne savent pas qui est l'auteur de l'article examiné, et restent eux-mêmes anonymes.

Toutes ces évaluations ont des conséquences immédiates et importantes sur la carrière des professeurs. Ceux qui travaillent peu ou mal - selon les évaluateurs - ne sont tout simplement pas promus. Il y a beaucoup de docteurs qui ne deviennent jamais maîtres de conférences, de maîtres de conférences qui ne deviennent jamais professeurs, et de professeurs qui n'atteignent jamais la première classe.

Certes, ce système évaluatif n'est pas parfait. Il a ses ratés et ses exceptions. Il fonctionne probablement mieux dans les sciences dures que dans les sciences sociales. Il peut sûrement être amélioré. Mais il est globalement imposant, et effectif. Il alterne évaluation locale, nationale, et internationale. Il est ouvert et transparent. Il est collégial puisqu'à chaque étape interviennent plusieurs évaluateurs.

Il soutient très favorablement la comparaison avec l'évaluation pratiquée dans le secteur privé. Celle-ci est souvent le fait du seul supérieur hiérarchique de l'évalué, secrète, sans appel. Elle ouvre bien davantage que l'évaluation du secteur universitaire la porte à la partialité, à la connivence ou au piston.

Il est donc ridicule de dire que les professeurs refusent absolument d'être évalués : ils le sont déjà, beaucoup, et plutôt bien, et ne s'en plaignent guère - probablement moins que les salariés et les cadres du privé.

Ce qui est vrai, en revanche, c'est que beaucoup de professeurs, et souvent les meilleurs, sont réticents à l'idée d'une évaluation supplémentaire confiée aux présidents d'universités. Ces présidents sont élus sur des listes politisées, un peu comme des maires, principalement pour leurs opinions politiques, subsidiairement pour leurs

qualités de gestionnaire, mais peu ou pas pour leurs compétences académiques - que les étudiants et le personnel administratif qui contribuent à les élire auraient du reste quelque difficulté à apprécier. Cela les qualifie peut-être pour gérer des institutions, mais sûrement pas pour évaluer des enseignants-chercheurs. Comment pourraient-ils juger des collègues dans des disciplines dont ils ignorent tout ? Sur quels critères ? Avec quelle légitimité scientifique ? Où trouveraient-ils le temps d'évaluer des centaines de professeurs ?

Ceux qui pensent que c'est ce type d'évaluation-là qui va faire remonter les universités françaises dans le classement de Shanghai ne savent pas bien de quoi ils parlent. Ceux qui mettent en avant l'exemple des universités américaines non plus : les présidents de ces universités-là, qui ne sont jamais élus, ne jouent aucun rôle dans l'évaluation, le recrutement ou la promotion de leurs enseignants. Faire des réformes, c'est bien. Les faire en connaissance de cause, c'est mieux.

(5 200)