

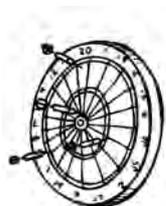
Journal de l'École Émancipée 38

militant, syndical et à parution épisodique...

Contact : ecoleemancipee38@gmail.com

Évaluer

un peu, beaucoup, à la folie... pas du tout ?



École, entreprise, politiques publiques, recherche, santé... L'évaluation est une priorité affichée et omniprésente. Depuis les années 80, elle a gagné tous les champs : il n'y a plus rien qui ne doive être évalué. On parle d'ailleurs de « culture de l'évaluation », de « fièvre de l'évaluation ».. N'évalue-t-on pas à longueur d'émissions recettes, maisons, mariages, chanteurs ? Pourquoi le travail ne serait-il pas un loisir à évaluer comme les autres où on éliminerait les agents les plus fragiles ?

Qu'est-ce qu'évaluer ?

Évaluer, c'est « estimer la valeur », mesurer des résultats en vue de formuler une appréciation.

Observer ce que l'on fait, ce que l'on crée, établir une distance critique et chercher à progresser, cela semble faire partie de la formation du jugement. En cela, l'évaluation apparaît comme un outil évident pour la construction d'esprits critiques. Qu'elle passe pour cela par la confrontation de regards, par un dialogue avec soi ou les autres. Les questions essentielles qui se posent alors sont : qui évalue, qu'est-ce qui est évalué, en fonction de quelle norme décidée par qui, et bien entendu à quelle fin ?

Le problème n'est donc pas l'acte d'évaluer en soi, mais bien l'évaluation dans le cadre de la société capitaliste : ses finalités (pousser plus loin l'ordre du monde existant en accentuant les inégalités en vue de profits toujours plus grands) et ses modalités. Aujourd'hui, quand on évalue, on observe ce qui a été produit, le processus de production et on mesure la différence avec ce que l'on en attend en fonction de la norme prescrite. On contrôle, on vérifie, on compare, on hiérarchise, on sanctionne. Encore et toujours plus.

Quelles finalités ? (1) Trier

D'emblée, on associe l'évaluation à l'école ; les élèves y sont classés en fonction de leurs résultats scolaires, et ainsi triés, orientés pour être répartis à terme sur le marché du travail.

Pour classer, on évalue donc le travail : contrôlé, il est sanctionné par une note depuis la fin du dix-neuvième siècle, et aujourd'hui passé au tamis des grilles de compétences. L'évaluation, dans le milieu scolaire, a avant tout pour finalité d'organiser la sélection voulue par les dominants.

Cela n'a rien de nouveau, l'école s'est adaptée au contexte économique et social à mesure de son évolution. Si l'école a été rendue obligatoire sous Jules Ferry, ce n'est pas par humanisme, mais pour former des travailleurs et travailleuses discipliné/es utilisables par les entreprises. S'il s'agissait auparavant de ne former qu'une élite, il a fallu dans les années 60 de plus en plus de travailleurs et travailleuses qualifié/es. De nos jours, il s'agit de les former à la polyvalence (aux compétences transférables) et, toujours, de les discipliner (d'où les éléments-clés du socle : compter, lire, utiliser l'ordinateur... Et obéir.)

L'évaluation est aussi un mode de gestion caractéristique de l'entreprise : dans celle-ci, il faut être performant, compétitif. Si on fait partie des *happy few*, on sera récompensé/e (primes, stock options...). Cela est sensé avoir une valeur exemplaire, d'émulation, basée sur l'idée que chacun/e chercherait à être plus méritant/e, récompensé/e, à se distinguer.

Il faut bien là-aussi effectuer un tri, choisir qui mérite le plus et le moins pour justifier la hiérarchisation, qui repose sur des inégalités de rémunérations, par exemple selon sa fonction, ou des inégalités quant aux conditions de travail.

Suite p. 4

Réforme de l'évaluation des enseignants : un jeu de dupes...

Nouvelle grille de rémunération, création d'un nouveau grade (classe exceptionnelle), pouvoir accru du chef d'établissement, nouvelles modalités d'inspections, tel est le contenu du Protocole Parcours Carrière et Rémunérations en cours d'application.

Jeu de dupes sur les salaires : Dire que le PPCR offre une revalorisation des salaires à la hausse parce les premiers échelons seront parcourus plus rapidement et que l'indice de chacun est revu à la hausse, c'est oublier que le point d'indice a été gelé pendant six ans : rien d'un cadeau donc ! En fait, la nouvelle grille et la création d'un nouveau grade déplacent les inégalités de salaire en fin de carrière plutôt qu'elles ne les réduisent.

Toujours plus de méritocratie : La nouveauté dans ce projet d'évaluation ce sont les « rendez-vous de carrière », et l'un de ses éléments forts est l'auto-évaluation. Cette dernière n'est pas acceptable à des fins de sélection, et si elle n'est que « fortement recommandée », on imagine aisément la pression possible sur les personnels.

Car c'est bien de cela qu'il s'agit en creux : une sélection. Quelques-un/es, les plus méritant/es, seront élu/es au 6^e puis au 8^e échelon. Touché/es par la grâce de la méritocratie, ces collègues gagneront plusieurs années, accélération inédite de carrière ; l'arrivée au 11^e échelon restant le virage sans doute le plus important puisqu'il sera question d'intégrer la « classe exceptionnelle », troisième et nouveau grade pour *happy few*...

Autant de rendez-vous pour qu'une hiérarchie toujours plus forte et organisée puisse nous fragiliser individuellement et collectivement.

Trouble sur les missions... : Les trois rendez-vous de carrière prévus par le nouveau système d'évaluation sont des temps pendant lesquels nos savoir-faire, nos savoirs ET nos savoir-être seront passés au crible par l'inspecteur et le chef d'établissement. Concernant la mission des chefs, pas de doute, il s'agit bien là de renforcer leur pouvoir, et au-delà, d'habiller le fonctionnement d'un établissement scolaire selon la logique de néo-management. Pour la mission des inspecteurs, le contenu est moins clair : l'accent est si souvent mis sur l'accompagnement que l'on en oublierait presque leurs missions de notation et de sélection.

Evaluation des BIATSS : individualiser pour mieux régner..

L'évaluation des personnels non enseignants repose principalement sur deux outils qui sont l'entretien professionnel et le système de primes. Ces deux leviers permettent de diviser les agents entre eux et d'individualiser les carrières, cassant ainsi égalité et solidarité entre agents.

Les méthodes managériales consistent à isoler les agents les uns des autres en les évaluant séparément, comme s'ils travaillaient seuls. Le contexte de travail est nié. Il s'agit ici de mettre les personnels en concurrence, en introduisant des hiérarchies à l'intérieur d'un même groupe et en créant des boucs émissaires. On légitime ainsi des différences salariales sans jamais questionner l'organisation du travail en tant que telle.

Cette politique culpabilisante tend à masquer le manque de moyens. Le point d'indice n'a pas été revalorisé depuis des années. Les chances de promotions s'éloignent.

L'évaluation fait croire aux agents qu'ils ont une maîtrise de leur travail alors que tout est fait pour les en déposséder.

L'évaluation des personnels est un instrument au service des instances en place qui veulent casser toutes formes d'opposition et de résistance. Elles isolent et divisent les agents en leur faisant croire à une soi-disant maîtrise de leur existence, tout en les privant de tout pouvoir d'agir.

La longue résistance

des universités contre l'évaluation des personnes

La création de l'Agence Nationale de la Recherche puis, en 2006, de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES, aujourd'hui Haut Conseil, HCERES) a fait basculer l'université dans la logique de l'évaluation managériale et du *benchmark* (cf travaux d'Isabelle Bruno). Sous la double pression des appels à projet et des comités de visite, l'évaluation est devenue la clef d'un pilotage autoritaire et idéologique de la recherche, qui gagne aujourd'hui la pédagogie. Ces pressions entraînent aussi la dégradation des conditions de travail, l'aggravation des états de mal être professionnels.

Ce changement de logique, qui, pour les universités, prend ses racines dans le processus de Bologne lancé par Claude Allègre en 1999, a été combattu pied à pied, jusqu'au quatre mois de grève de 2009. L'échec de cette lutte marque l'accélération du processus de « managérisation » des services publics. L'atonie qui a suivi explique comment, en quelques années, le paysage universitaire a pu connaître une telle métamorphose.

Sur quelques points pourtant, les universitaires n'ont pas encore complètement cédé, et l'un d'eux est celui de l'évaluation des personnes. Dès instauration de l'AERES, l'évaluation des enseignants-chercheurs était incluse dans le processus de réforme. La résistance s'organise, et dix ans plus tard, la plupart des sections de la Commission nationale des universités (CNU : instance aux deux-tiers élue, renouvelée tous les quatre ans et organisée par sections disciplinaires, qui gère les carrières des enseignants-chercheurs) refusent toujours de mettre en place une évaluation « individuelle, récurrente et obligatoire », même rebaptisée « suivi de carrière ».

Quelles sont les raisons d'une telle résistance ? D'abord, l'exaspération devant une technocratie galopante : il est sans cesse rappelé que « tout au long de sa carrière, un.e enseignant.e-chercheur/se est régulièrement évalué.e ». En période de pénurie budgétaire, l'évaluation transforme les personnels en « variable d'ajustement » et favorise la logique concurrentielle générée à tous les niveaux par la « managérisation », la logique « d'excellence » et la précarisation. Va dans ce sens l'instauration parallèle d'un système de « modulation des services » qui utilise l'activité d'enseignement comme une « punition ». Cela contribue à dissocier l'enseignement de la recherche, met en péril les libertés académiques (encore) garanties par la loi et s'inscrit dans la stratégie qui vise à faire des services publics un secteur « rentable ».



Du LPC au LSUN...



L'utilisation du Livret Scolaire Unique Numérique, succédané du LPC, est généralisée depuis le début d'année.

Sous prétexte de simplifier le suivi des élèves, il s'agit de normaliser l'acte d'évaluer, de l'objectiver. Et de concentrer aussi via une application numérique des données qui y seront archivées : outil de gestion **unique** des évaluations (on renseigne par le biais de cette application le niveau de maîtrise du socle, bulletins, bilans périodiques) ce livret a aussi pour fonction de centraliser un certain nombre de données concernant chaque élève (attestations diverses ; éléments concernant la vie scolaire au collège - absences, retards, comportement ; éléments de suivi des élèves en difficulté tels que PPRE ou PAP, passage en UPE2A, ULIS...).

Pas de droit à l'oubli : les données sont conservées sans limitation de durée.

Outil de contrôle social, le LSUN permet de ficher chaque élève, et les informations sur chacun seront consultables par les services sociaux, municipaux, de police etc.

En ce qui concerne l'évaluation, loin de constituer un outil qui pourrait aider à faire le bilan des progrès des élèves, le LSUN relève bien d'une vision morcelée des apprentissages : les évaluations consistent en un remplissage d'une infinité de cases qui ne permettent pas de donner un bilan des acquis, des progrès, mais qui attestent de la maîtrise de micro-compétences normées.

Quel sens, quel intérêt ? Pour l'enseignant, pour les élèves, les familles ?

A travers le LSUN, l'évaluation n'est plus de l'ordre d'une relation entre un prof, un ou des élèves, mais elle relève de la mise en conformité avec des injonctions institutionnelles.

On est loin d'une évaluation construite par les équipes, formative, qui aide à construire les apprentissages...

Pilotage, mérite, performance, efficacité, excellence sont parmi les maîtres-mots de la logique d'évaluation.

Quelles finalités ? (2) Economiser

Dans les années 60 et 70, on a expérimenté aux États-Unis des programmes de rationalisation des budgets : analyser les coûts et l'efficacité des politiques et programmes publics, en vue de prendre des décisions, d'effectuer des choix.

Avec l'adoption de la LOLF en 2001 puis la RGPP en 2007, la logique d'évaluation s'est généralisée à l'ensemble des politiques publiques.

Aujourd'hui, on évalue donc tout : programmes, missions, organisation du travail. On analyse pour dégager les faiblesses et y remédier. En vue de rendre ou d'être plus performant, on fixe des objectifs, dont la réalisation sera mesurée à l'aune d'indicateurs de résultats. Objectif atteint ou non atteint, la récompense ou la sanction tomberont : récompense ? Pour les boîtes, des profits, pour les salariés des primes. Sanctions ? Des injonctions à moderniser, pour plus de productivité. Et pour les salariés des salaires qui stagnent, de la souffrance, voire l'éviction.

Aujourd'hui, la logique d'évaluation légitime, accentue les réductions budgétaires à l'œuvre.

Quelles finalités ? (3) Individualiser

L'évaluation, en prétendant inciter chacun à « s'engager » dans son travail, vide le mot de son sens politique, pour construire de nouveaux rapports de domination intériorisés : le fait de rechercher les meilleures pratiques (sans cesse réévaluées), de mesurer ses performances (grâce aux classements récurrents), d'améliorer sans fin ses résultats, d'être « proactif » n'instaure pas seulement une compétition épuisante et délétère, mais entretient aussi un état de « servitude volontaire » où chacun vit, sans possibilité de recul, dans la hantise de la sanction et/ou de l'exclusion. En sous-entendant que chacun est l'unique responsable de ce qui lui arrive, on nie le collectif et le poids d'une organisation de travail.

Les logiques d'évaluation rentrent dans une idéologie gestionnaire. Ce qui n'est pas quantifiable n'existe pas, en conséquence, la souffrance au travail ne peut pas être réelle. Pourtant, déjà le 4 septembre 2012, le tribunal de grande instance de Lyon avait estimé que la mise en concurrence des salarié-es suscitait un stress permanent nuisant gravement à leur santé...

Quelle évaluation ?

La logique d'évaluation est donc aujourd'hui celle d'une évaluation normée permanente et d'une normalisation de nos vies. Les indicateurs de résultats impliquent le morcellement des opérations, des gestes. Ce sont eux qui deviennent des objectifs en soi. On a de plus en plus le sentiment qu'il s'agit d'évaluer pour évaluer. Les grilles de compétences du socle en sont l'illustration. Cela interdit de se poser la question du sens de ce que l'on fait, de ce que l'on produit ou de ce que l'on enseigne.

Qui plus est, les « indicateurs » utilisés ne tiennent pas compte des visées du service public. La « culture du résultat » est désastreuse dans la fonction publique, on l'a vu dans la police comme dans les services sociaux et la santé. Dans l'éducation, les indicateurs valorisent des données exogènes (en quoi l'enseignement est-il par exemple responsable du bassin d'emplois ?!) mais ignorent tout ce qui n'est pas quantifiable : la construction d'un regard critique, d'une autonomie de l'élève ou de l'étudiant.

Que faire ? Comment se réapproprier l'évaluation, y trouver du sens ? La subvertir ?

Y échapper ?

Ne pas évaluer ? Évaluer autrement ?

Quelle évaluation pour les élèves ?

En tant qu'enseignants, la question de l'évaluation du travail des élèves dans le cadre d'une école émancipatrice est inévitable.

On peut imaginer des évaluations coopératives, où ce que je fais se construit avec l'autre.

Des évaluations à travers des temps différents : individuelles, puis mises en commun et revues à plusieurs, pour effectuer une remédiation rapide, par les pairs. Des évaluations réfléchies en commun, sur les objets à évaluer.

Mais aussi des évaluations réalisées collectivement, et qui ne se limitent pas à juger l'élève comme individu... Si une séquence pédagogique est réussie ou ratée, cela dépend du groupe classe et de l'enseignant/e autant voire plus que de l'élève : pourquoi renvoyer alors échec ou réussite à celui ou celle-ci ?

Bref, des évaluations sur la base d'un dialogue et qui se traduisent non par des notes, des validations de compétences, mais simplement par des conseils et la mise en œuvre de moyens de remédiation.

Des évaluations qui, tout comme pour les personnels, soient déconnectées de toute sélection, de toute promotion et de toute compétition.

