

Évaluer ! Ce que cette pratique dit de notre conception du monde.

Résumé :

Par la place qu'elle occupe, l'autorité qu'elle exerce en tant que méthode, l'évaluation s'inscrit dans une logique entrepreneuriale, en outil managérial.

Elle se donne à voir comme mode d'organisation rationaliste, en instrument normalisant les pratiques sociales. Une pratique imposée plutôt qu'élaborée par les évalué-es, en termes de co-élaboration, sur l'intégralité de son processus.

Partant d'une recherche, l'auteur expose la construction d'un référentiel. Il propose un outil qui se veut pragmatique pour évaluer, dans l'intention de saisir et comprendre la complexité du contexte dans lequel nous agissons.

Mots clés : évaluation, systèmes de valeurs, référentiel, démarche de co-élaboration

1. Entrée en matière.

Nous avons une forte propension à donner un avis, sur tout, en toutes circonstances ; à valoriser, survaloriser, dévaloriser en permanence, comme une constante quête inassouvie portée par des « opinions » : « Tout fout le camp ! », « Il n'y a plus de valeurs ! », « C'était mieux avant ! ». Caisse de résonance amplificatrice de cette tendance, les réseaux sociaux sont révélateurs à ce sujet.

Nous participons nous-mêmes à la création de ce monde constamment évalué en produisant les « objets » qui participent de notre propre conditionnement. Un monde qui se veut performant et rentable, essentiellement chiffré, quantifiable, où proportions et statistiques sont les vérités qui disent le réel établi par des algorithmes. Jusqu'à humaniser la machine artificielle en la disant intelligente !

Mais d'après quoi établissons-nous nos jugements de valeur ?

Comment procédons-nous lorsque nous évaluons ? Et en fonction de quoi ?

Le défi semble être la rigueur de la démarche. La viabilité et la crédibilité de la référence d'après laquelle nous estimons d'une part ; de prendre une posture la plus distanciée possible d'avec nos affects d'autre part.

Nous voyons-là combien les ombres de nos expériences premières d'avec l'évaluation se dessinent : celles de notre éducation ; celles du temps de notre scolarité. Des ombres omniprésentes qui œuvrent de manière quasi obsédante, nous marquant profondément de leurs empreintes.

Deux remarques particulières ici :

- Tout d'abord : sommes-nous préparé-es à être évalué-es ? Ce qui signifie le fait d'être sollicité-es, consulté-es.
- Ensuite : comment sont établis les critères d'après lesquels l'évaluation s'opère ?

Plutôt que la sempiternelle « objectivité » évoquée en permanence – gage de rigueur scientifique, si l'intention est louable et entendue, la posture est généralement intenable – cette seconde remarque pose de fait la question de l'honnêteté intellectuelle dans la manière de procéder et ce, dans un souci d'éviter l'arbitraire et l'aléatoire.

Honnêteté intellectuelle qui semble fondamentale dans la mesure où entrent en jeu des aspects non seulement implicites (explicitables ou non), indicibles, mais également inavoués, voire inavouables concernant la personne qui évalue. Des éléments subjectifs, affectifs, qui relèvent de sa propre histoire et qui influent sur ses modes de penser et d'agir.

2. Contextualisation d'une pratique éminemment politique.

Bureaucratisé à outrance, tout l'espace social, avec ses technostructures, est soumis à un appareillage constitué d'un arsenal toujours plus sophistiqué de normes et de procédures, où règne l'expert.

C'est d'après cette vision du monde technico-scientifique, en puissante logique entrepreneuriale qui privilégie les critères de la dérégulation du marché, que l'évaluation s'impose en outils managérial (Balacz, Faguer, 1996).

En tant que manière de faire et de penser, jusqu'à s'immiscer dans l'espace individuel (si tant qu'il reste encore une « sphère privée »), l'évaluation est un puissant outil politique de gestion des organisations et des activités humaines. Elle génère ce mouvement de contrôle constant (Simonet, 2022) qui passe par la standardisation des comportements et des conduites, la mise en conformité des attitudes, les calibrages des pratiques et des productions sociales et culturelles. Même les émotions sont sous surveillance !

Quel qu'en soit le domaine, les multiples organisations nationales comme internationales (agences, commissions *ad hoc*) ayant des rôles de veille, de contrôle et d'évaluation ne manquent pas et confirment la prégnance de cette pratique dans cette logique politique de management et de gouvernance.

Vision instrumentale dans sa conception comme dans ses opérations, la place et le rôle qu'elle occupe, la sémantique qui la définit, la raison de son existence, l'attraction puissante et l'intérêt qu'elle suscite en tant que manière de concevoir et de faire les choses pose l'évaluation comme paradigme d'un mode d'organisation rationaliste, au sens d'action intentionnelle.

Dans sa tournure actuelle, demandons-nous ce qu'apporte cette méthode ?

En quoi les actions des métiers du relationnel, ceux de l'enseignement, de la formation, des travailleurs sociaux, des acteurs du soin, de la santé par exemple, se trouvent-elles améliorées par la pratique d'évaluation ?

Que deviennent leurs finalités ?

Ce qui apparaît, c'est qu'une telle conception instrumentale - et totalement désincarnée - de la pratique d'évaluation fracture et met à mal tous les métiers, dans tous les domaines !

3. Quel intérêt d'évaluer ?

Qu'est-ce que cette action « d'apprécier la valeur (d'une chose) », en termes de « technique, méthode d'estimation » (1) ?

Fonction de leur domaine d'activité, de leur appétence sur le sujet, de leur(s) courant(s) disciplinaire(s), de leur(s) attache(s) scientifique(s), de multiples auteurs ont des approches opposées ou complémentaires sur le sujet.

Néanmoins, la plupart s'entendent sur le fait de mesurer un écart entre l'existant et l'idéal envisagé (l'objectif), d'après des modalités d'actions, pour une finalité qui est d'opérer des choix, pour prendre des décisions.

Par différentes opérations, évaluer consiste à attribuer de la valeur sociale (Simonet, 2019) - que celle-ci soit politique, marchande (monétaire, économique), philosophique (éthique, morale), culturelle, imaginaire, symbolique, esthétique. En ce sens, l'évaluation se présente comme un processus de valuation, c'est-à-dire : de détermination, de fabrication et de production de valeur(s). De même qu'il existe une graduation, comme mode de mesure, considérons qu'il existe une valuation, comme étant une répartition de valeurs d'après une échelle de valeurs (Lecoq, 1997). Un mouvement de balancier permanent s'opère ainsi entre valorisation et dévalorisation, qui fonctionne sur un mode binaire du type : bon-mauvais, pur-impur, juste-injuste, d'après des considérations propres à chaque société, chaque organisation, et en fonction des contextes et des époques.

Par des actions et des postures multiples, nous pourrions dire qu'évaluer c'est faire un ensemble d'actions (composites) (Simonet, 2024) : apprécier, estimer, identifier, analyser, déterminer, attribuer de la valeur, mesurer, comparer, diagnostiquer, juger, calculer, expertiser, réajuster, créer, valider, etc. Soit : *traiter* des informations relatives à une *situation*, un *contexte*, un *évènement*, par des *moyens* (techniques, méthodes, procédés), avec pour *but/finalité(s)* (intention, ambition) de *décider* (en opérant des choix) et d'*agir*.

Faisons l'hypothèse que l'évaluation est une pratique qui s'établit en fonction du secteur/domaine d'activité concerné : l'enseignement, le financier, l'industrie, le domaine bancaire, etc. La démarche va alors mobiliser des idées, des « objets », un appareillage spécifique (procédés, méthodes, moyens, techniques, outils) supposé être approprié. Avec des objectifs, des buts et des finalités, sans oublier des intentions/ambitions, des contraintes, des intérêts et des enjeux. Ce qui suppose un ensemble de principes (épistémologiques, méthodologiques, opérationnels et réflexifs/éthiques) qui rappellent que toute pratique ne peut (ne devrait) exclure la sagesse de son exercice. Il n'y aurait ainsi pas une manière exclusive de procéder.

Portée par des mythes et des imaginaires spécifiques, cette pratique se présente comme le produit des systèmes de valeurs dont elle dépend. Systèmes de valeurs qui structurent les modes de vie, les manières de faire au sein d'une organisation/société, avec des relations hiérarchisées et des modes de communication. Les valeurs de ces systèmes étant les conceptions, les représentations, les croyances, les idéologies (visions du monde) ; les rites, les tabous ; les lois, les règles, les coutumes et les usages ; les langages ; les outils, les instruments, les techniques, les procédés, les méthodes et leur utilisation ; les normes et les procédures ; les manières de penser et d'agir. Autant de valeurs caractéristiques produites selon un processus de rationalisation qui entrent dans la « logique » dynamique de la société qui les fabrique.

Les valeurs des systèmes qui les contiennent définissent ainsi la société, conditionnent ses institutions, ses modes d'appréhension du monde, ses usages et ses finalités. Elles sont la marque que la société applique sur l'ensemble des « objets » qui la composent, dans tout son espace.

C'est de cette substance qu'est constituée ce que l'on nomme la culture. Celle-ci étant à considérer comme ensemble de systèmes de valeurs qui sont autant de systèmes d'interprétation du monde, de significations et de structurations des comportements caractéristiques d'une société (Cuhe, 2004). Considérant que « Toute société est une construction, une constitution, une création d'un monde, de son propre monde. Sa propre identité n'est rien d'autre que ce "système d'interprétation", ce monde qu'elle crée. » (Castoriadis, 1986, p. 281-282).

4. Comment évaluer, et à partir de quoi ?

Comment appréhender, saisir le réel en le rendant lisible et intelligible (2) ?

En permanence, nos sens et notre esprit sont sollicités par quantité d'informations que nous tentons de décoder, d'analyser, de comprendre et d'interpréter. Autrement dit : nous évaluons constamment, en toutes circonstances ! Qui plus est en tant que consommateur.

Aussi, comment procédons-nous lorsque nous évaluons ? sur quelle(s) base(s) et à partir de quoi ? N'y aurait-il pas un principe déjà-là dans notre manière de faire ?

La réaction habituelle est d'analyser d'après des repères qui nous sont connus et que nous tenons pour fiables. Ceux de notre conditionnement, en tant qu'être construit socialement. Nous faisons ainsi appel à notre propre grille de lecture du monde, ce référentiel intégré qui contient nos propres critères - relatifs à notre classe sociale, notre/nos modèle(s) d'appartenance et de référence. C'est-à-dire nos représentations, notre perception et conception du monde, nos croyances, nos goûts... Ces valeurs dont nous nous revendiquons.

Cette grille interne - en tant qu'internalisation de cette société qui nous préexiste lorsque nous venons au monde - qui nous sert de référence relève de notre habitus. Cette structure structurée qu'est l'habitus, par laquelle notre monde est organisé en catégories sociales et mentales, à la base même de nos jugements de valeur établis à partir du jugement social (Bourdieu, 1979) se présente en « outil » qui produit les connaissances que nous tenons pour vraies - et qui influent sur notre manière de penser (Kahneman, 2012) et de nous mouvoir. Un habitus qui génère les lieux communs, les clichés, les stéréotypes, les fausses connaissances.

Ce qui argumente que notre propre point de référence, en tant que système de repères - et bien que nous nous en défendions - est un point de vue qui relève d'un parti pris.

C'est dire qu'évaluer est un mode de penser et d'agir qui relève d'un usage culturel. Plus précisément, comme toute pratique sociale, l'évaluation s'inscrit dans l'esprit de l'époque qui la valorise ; elle évolue dans un contexte, fonction de partis pris (pouvant être partisans), d'orientations données, répondant à des choix idéologiques (3).

Deux questions se posent :

La première, du fait de ce que nous venons d'indiquer quant à notre habitus structurant notre vision du monde : comment dépasser les points d'aveuglement lorsque nous évaluons ? Et ce, dans l'idée de se distancier d'avec notre propre jugement.

Car, dans le cadre d'une démarche d'évaluation qui se veut méthodologiquement conçue, « objectivée », l'intérêt est de ne pas se laisser influencer (aveugler) par ses propres critères - dont nous ne pouvons exclure qu'ils ne soient subjectifs et affectifs.

La seconde pourrait se formuler ainsi : comment procéder pour s'approprier la démarche d'évaluation ?

Nous sommes régulièrement évalué-es sans pour autant participer, de près ou de loin, à l'élaboration de la démarche. Ce qui n'est pas à confondre avec le fait de renseigner une grille d'évaluation. Grille généralement déjà (pré)établie. Quels qu'en soient les raisons, de la mise en réflexion, de l'élaboration jusqu'à l'analyse des résultats, nous exécutons plutôt que nous sommes impliqué-es sur l'ensemble du processus ; l'idée de participer, de co-construire n'est pas autorisée. L'expert le fait pour nous !

Or, rien de mieux pour comprendre et rendre efficiente une pratique que d'y participer pleinement.

C'est une véritable dépossession de l'appropriation d'une démarche qui, pourtant, nous concerne entièrement, à commencer par les questionnements de base : à partir de quoi analyser/estimer ? Par rapport à quoi ? De quelle(s) manière(s) évaluer ? Sur quelle(s) base(s) ? Quoi prendre en compte ?

De ce fait, la compréhension du référentiel nous échappe. Alors même que celui-ci apparaît comme l'élément majeur du processus qui va guider l'évaluation dans sa mise en acte, avec un corps de critères et d'indicateurs à partir duquel l'opérateur va pouvoir évaluer et interpréter pour agir.

5. Quel cadre de lecture possible de nos actions ?

Souhaitant rendre notre propos pragmatique, nous allons proposer un référentiel – et son processus d'élaboration - en tant que grille (cadre/modèle) de lecture (d'analyse) ; un outil visant à rendre intelligible, en partie (4), le réel dans sa complexité.

Cette grille correspond à la modélisation proposée dans le cadre d'une recherche (thèse de doctorat) (Simonet, 2005). Elle fait état d'éléments objectivés, de l'ordre d'un savoir (épistémè) et d'une technique (techne). Si cette recherche a porté sur le recrutement, comme situation d'évaluation, nous pouvons élargir l'apport à toutes pratiques sociales. Celle du recrutement n'a en effet pas de raison de fonctionner en totale autonomie dans l'ensemble du corps social par rapport à toutes autres actions. Elle se présente comme une pratique parmi d'autres.

Demandons-nous de quoi est faite la société ?

D'actions humaines, mises en œuvre par des acteurs, de manière organisées et instituées : avec des moyens, selon des intentions, d'après des finalités. Nous avons ainsi :

- ✓ Des **acteurs** : qui composent la dimension sociale et y agissent, avec des conduites - c'est-à-dire des manières de faire et de penser les choses. Ce qui suppose un ensemble de moyens, d'objectifs, de finalités, de procédés et de principes ;
- ✓ Des **institutions** : qui organisent, encadrent et réglementent l'action individuelle et collective ;
- ✓ Des **moyens** (techniques) : d'après un ensemble de technicités à disposition : procédés, procédures, méthodes, outils, instruments, appareillages ; objectifs, buts, finalités ;
- ✓ Des **valeurs** : ce « ciment » qui donnent forme et substance au social. Les valeurs des systèmes (de valeurs) déjà évoqués, qui mobilisent les acteurs dans leur manière de faire et de penser : les représentations, conceptions, visions du monde, etc., saturés de culturel, d'imaginaire et de symbolique (5) ;
- ✓ Un **contexte** : dans lequel les systèmes de valeurs, avec leurs caractéristiques énoncées. Il contient les contraintes sociales qui produisent, structurent et mobilisent les actions humaines et les acteurs.

La modélisation proposée est établie d'après cinq *registres de (valeurs) caractéristiques*. Le terme utilisé de « registres » l'est en ce sens qu'il s'agit bien de registres construits par les valeurs puisées dans le contexte, et qui se forment par agrégation de valeurs spécifiques. Le choix de ce terme est à entendre comme la déclinaison au niveau individuel (niveau local dirions-nous également) d'un système plus englobant (6).

Chaque pratique sociale apparaît ainsi organisée et structurée par les caractéristiques affirmées du système de valeurs, que l'on trouve dans les registres exposés ci-dessous.

Le CADRE CONTEXTUEL DE RÉFÉRENCE

- Cadres législatif et conventionnel : lois, décrets, arrêtés, circulaires, normes, recommandations, règles, règlements, usages, coutumes, chartes, textes.
- Cadres politique et économique : organisation politique, économique (marchande, financière), associative.
- Cadres social, culturel, idéologique : les « marques » qui identifient le contexte : les discours, les programmes, les projets, l'imaginaire social et la symbolique.

Le FONCTIONNEMENT ORGANISATIONNEL

- La structuration hiérarchisée des relations :
 - Des Types d'organisations : administration, entreprise, association, groupement, etc.
 - L'organigramme : structuration des modes de communication et des modes relationnels hiérarchisés : (attribution, distribution, positionnement des) places,

fonctions, rôles, relatifs à un poste, à des activités, à des missions - avec la mobilité au sein de la structure (et de l'organisation), qu'elle soit ou non hiérarchique.

- La prise de décisions :
 - Les instances décisionnelles : procédures/modalités de prises de décisions.
 - Les responsabilités : qui décide ? à quel(s) niveau(x) ? De quelle(s) manière(s) ?
- La gestion des « ressources » et des moyens :
 - Les ressources mobilisées : financières, humaines, matérielles, virtuelles, autres.
 - Mobilisation des ressources et des moyens pour (investir sur) le développement.

Des **ACTEURS ET DES ACTIONS**

- Les stratégies des acteurs :
 - Intentions, besoins, intérêts.
 - Des types d'acteurs : statuts, fonctions, rôles, places. Professionnels, bénévoles.
- Des actions collectives intentionnelles :
 - Participation, coopération, partenariat.
 - Des types d'actions : métiers, professions, missions, activités, tâches.

Des **TECHNICITÉS**

- La professionnalité : technicité professionnelle.
 - Compétences : générales, spécifiques, transversales.
 - Connaissances : théoriques et pratiques.
 - Expériences : acquisition de compétences, capacités, connaissances.
 - Qualifications : niveaux d'expertise.
- Les opérations mises en œuvre : selon des procédés, moyens, procédures spécifiques.
 - Procédures, processus ; Programmes, dispositifs.
 - Objectifs, buts, finalités.
 - Méthodes, outils/instruments.

Les VALEURS (un **RESEAU DES VALEURS**) : comme productions sociales instituées, d'après des conventions/des normes : ce qui doit être, ce qui doit se faire et comment le faire, sur les plans :

- Financier : poids économique.
- Social : mots d'ordre, modes d'organisation, idéologies.
- Culturel : traditions, habitudes.
- Symbolique : logo, publicité, armoirie, symboles.

Des précisions concernant les caractéristiques de ces cinq registres.

- Caractéristiques du **CADRE CONTEXTUEL DE REFERENCE**

Il s'agit du *Cadre d'autorité* qui régit, règlement le fonctionnement social.

Ce cadre de référence correspond à la conception (instituée) que la société a de son organisation rationalisée, avec une administration normative et prescriptive.

- Caractéristiques du **FONCTIONNEMENT ORGANISATIONNEL**

Cela concerne les modalités de fonctionnement de l'organisation, d'après ses conceptions et ses objectifs.

L'organigramme et ses instances décisionnelles indiquent ses manières de mobiliser et de gérer (exploiter) les « ressources » et les moyens à sa disposition pour répondre à des finalités.

Une action collective intentionnelle qui agit dans et sur l'environnement.

- Caractéristiques des **ACTEURS ET DES ACTIONS**

Les conduites de l'acteur s'articulent avec les contraintes et les règles du contexte et de l'organisation. Conduites qui tiennent compte de ses places, de ses positions, de ses fonctions, de ses rôles, de ses responsabilités.

L'acteur agit selon des intentions, des besoins et des intérêts, mobilisant des qualités, des capacités/compétences et des talents. Il associe stratégies, participations et coopérations pour résoudre des situations.

La solution optimum n'existant pas dans l'absolu, il recherche *rationnellement*, fonction des informations et de ses intérêts, une solution acceptable et satisfaisante.

Individuelle comme collective, l'action génère des comportements, sollicite des capacités, des connaissances et des savoirs. Et ce, de manière structurée et élaborée : relation au poste/à la profession/la mission. Selon un « référentiel », avec une nomenclature qui décrit des professions et décline l'ensemble des activités (générales/spécifiques), avec les différentes tâches afférentes.

- Caractéristiques de la **TECHNICITE**

C'est l'ensemble des opérations, des procédés, des moyens et des méthodes applicables à un métier, une profession, une activité, une action. Nous pouvons parler de « Technicité professionnelle ».

Précisons que la technique est autant la manière de concevoir (la fonction technique : le raisonnement mental) que celle de faire avec les moyens spécifiques et appropriés (conçus/élaborés par le raisonnement) à sa disposition : méthodes, outils, techniques (Ellul, 1990).

- Caractéristiques des **VALEURS**

Ce qui qualifie, caractérise un individu, un objet, une création, une idée, sur le plan financier, économique, social, culturel, imaginaire, symbolique, esthétique, suivant le contexte.

La valeur est le résultat d'une production sociale instituée : ce qui doit, ou non : être, se faire, et comment le faire. Elle correspond à une mesure conventionnelle attachée à quelque chose : un symbole, un signe ; une estimation d'une quantité, d'une grandeur, qui peut varier selon le contexte et les critères sociaux.

La qualité attribuée est estimée par un jugement, d'après des critères sociaux, selon un idéal envisagé.

6. À propos de la modélisation proposée

Considérons la modélisation proposée comme la mise en perspective des valeurs spécifiques affirmées des systèmes de valeurs.

La pratique d'évaluation est structurée (produite, mobilisée, conditionnée) par les systèmes de valeurs que contient le cadre contextuel de référence - correspondant à la conception que la société a de son fonctionnement.

Comment appréhender les valeurs de ces systèmes ?

L'entrée peut se faire par l'un des cinq registres, qui couvrent l'ensemble des actions humaines évoquées plus haut.

C'est là l'intérêt de cette grille d'analyse : d'une part de distinguer ce qui relève du cadre contextuel de référence, du fonctionnement organisationnel, des acteurs/actions, de la technicité, des valeurs, et d'autre part de faire apparaître la dynamique de cet assemblage.

La présentation distingue séparément chaque registre de caractéristiques dans le but d'explicitier pour, ensuite, rassembler, mettre en lien.

Des précisions sont à apporter pour la compréhension de ces registres, qui ne sont pas organisés selon une hiérarchie de priorité ni d'importance :

- L'ensemble fonctionne de manière structurée et forme ce maillage cohérent, *tissé ensemble* (complexe), des systèmes de valeurs à l'œuvre ;
- Par un lien de *sympathie* entre les deux, ACTEURS et ACTIONS sont associés. Ils pourraient cependant être présentés séparément, sans rien enlever à la compréhension ;
- Ces registres sont interdépendants. Ils sont organisés en système. Tout dépend sur quoi l'on veut d'abord (commencer à) porter le regard. Ce que l'on veut évaluer ;
Vouloir évaluer/analyser des techniques, sous l'angle des valeurs, comme aspects contextuel de référence et encore organisationnel semble voué à la confusion et à une réelle incompréhension. Il paraît préférable de choisir un des registres établis par la modélisation (comme porte d'entrée possible).
Par exemple : évaluer une organisation par ses technicités, et de poursuivre, si besoin, par le fonctionnement organisationnel, ou un tout autre registre.

En tant que référentiel, cette grille d'analyse, élaborée à partir du terrain, est une proposition de lecture du réel, visant à rendre celui-ci lisible, intelligible et compréhensible. Elle permet un retour sur ce réel pour mieux le saisir et le comprendre, dans un esprit d'ajustement, pour retourner le lire. Et ainsi de suite.

Comme le précise Howard S. Becker : « Étudier la société, c'est faire des allers-retours incessants : observer le monde, penser ce que l'on a vu, et retourner observer le monde » (Becker, 2002, p. 234)

Réflexions conclusives.

Quelle est cette préoccupation permanence à évaluer ?

Que (re)cherchons-nous exactement lorsque nous évaluons ?

Pour Michel Lecoite, « on évalue parce que ça tient lieu de boussole [...] on évalue parce que cela permet de se situer par rapport aux systèmes de valeurs, cela permet de s'étayer sur des valeurs et cela permet de reproduire ou de produire des valeurs. » (Berger, Lecoite, 2001, p. 130)

Alors même que le discours, incantatoire et obsédant, prône et survalorise l'initiative, la responsabilité, le respect, la collaboration... les faits font état du contraire ! Il semble suffire d'exprimer de bonnes intentions et d'y croire !

Dans la réalité – et nonobstant l'invocation incongrue de la démocratie - l'évaluation est exécutée plutôt qu'élaborée de manière collective, en co-construction. Elle est considérée – et vécue - en tant qu'instrument normalisant les pratiques sociales.

Constamment nous évaluons et sommes évalué-es, dont le résultat relève d'un jugement social qui dit *ce qui vaut* et *ce qui devrait être*. Le jugement fait partie de la pratique, et toutes les précautions et autres subterfuges pour s'en défendre ne supprimerons pas les intentions.

Ce jugement de valeur nous renseigne sur nous-mêmes et ce que cette pratique dit de notre société et de sa vision du monde. La préoccupation idéologique d'une époque, avec ses normes, ses idéaux, ses modèles, comme autant de références.

Aussi, n'est-ce pas la pratique même d'évaluation qui est à interroger ?

La modélisation proposée vise à saisir consciemment le fonctionnement du monde – par les valeurs des systèmes qui le composent - afin de nous distancier des lieux communs (du « sens commun »), des préjugés ; de saisir les idéologies à l'œuvre dans le fonctionnement social.

À nous interroger sur la manière dont nous faisons les choses ; les raisons qui nous mobilisent et les impacts possibles.

Une posture réflexive qui envisage une analyse affinée, cette praxis tant dénigrée, pour maintenir le cap, préserver cette boussole fondamentale et privilégier le sens. Le sens, comme « faculté de bien juger, sans passion » (Le Petit Robert).

Il s'agit de privilégier/favoriser l'appropriation (pragmatique) d'une démarche évaluative par la compréhension de la méthode.

L'intérêt étant d'être préparé-es, outillé-es et armé-es pour évaluer et être évalué-es.

Viser, non pas tant l'autonomie, en termes de « se gouverner par ses propres lois » - car comment avoir ses propres lois à l'intérieur d'un cadre social de référence qui impose les siennes ? - mais bien plutôt une émancipation.

Une émancipation, comme tentative d'affranchissement de notre conditionnement social. Une émancipation, comme résistance nécessaire face à la position dominante du savoir exclusif du domaine de l'expert.

C'est une posture indispensable, pour ne pas dire salutaire, qui repositionne l'individu dans son intégrité, en opposition avec l'exécutant technique réifié qu'il est devenu.

Mai 2025

Références bibliographiques

Abelhauser Alain ; Gori Roland ; Sauret Marie-Jean, 2011, *La folie Évaluation ; Les nouvelles fabriques de la servitude*, Paris, Mille et une nuits.

Balacz Gabrielle, Faguer Jean-Pierre, 1996, « Une nouvelle forme de management, l'évaluation », *Les nouvelles formes de domination dans le travail (1), Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, p. 68-78.

Becker Saul Howard, 2002, *Les ficelles du métier ; Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. « Grands-repères ».

Berger Guy, Lecointe Michel, 2001, « Le modèle de l'évaluation c'est la relativité... », *Évaluation et valorisation institutionnelles, Les dossiers des Sciences de l'Éducation*, n°6, p. 121-132.

Bonniol Jean-Jacques ; Vial Michel, 1997, *Les modèles de l'évaluation ; textes fondateurs avec commentaires*, Paris, Bruxelles, De Boëck Université, coll. « Pédagogie portefeuille ».

Bourdieu Pierre, 1979, *La distinction ; Critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun ».

Castoriadis Cornelius, 1986, *Domaines de l'homme ; Les carrefours du labyrinthe 2*, Paris, Seuil, coll. « Points-essais ».

Cuche Denys, 2004 (1996, 2001), *La notion de culture dans les sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 3^{ème} édition.

Ellul Jacques, 1990, *La technique ou l'enjeu du siècle*, Paris, Économica, coll. « Classique des sciences sociales ».

Kahneman Daniel, 2012, *Système 1 / Système 2 ; Les deux vitesses de la pensée*, Paris, Flammarion, coll. « Clés/Champs », traduit de l'anglais (États-Unis) par Raymond Clarinard, nouvelle édition révisée.

Lecointe Michel, 1997, *Les enjeux de l'évaluation*, Paris, L'Harmattan, coll. « Défi-Formation ».

Miller Jacques-Alain ; Milner Jean-Claude, 2004, *Voulez-vous être évalué ? Entretien sur une machine d'imposture*, Paris, Grasset, coll. « Figures ».

Mintzberg Henry, 1989, *Le management ; Voyage au centre des organisations*, Paris, Éditions d'Organisation.

Simonet François, 2024, « Évaluer : actions composites et postures multiples ? », Retour à la clinique, *VST, Vie Sociale et Traitement*, n°163, p. 103-109.

Simonet François, 2022, « Contrôler, surveiller, évaluer : quels enjeux à l'œuvre ? », Institutions sous contrôle, *VST, Vie Sociale et Traitement*, n°154, p. 44-50.

Simonet François, 2019, « Peut-on envisager l'existence sans produire de valeurs ? », L'hôpital en questions, *Gestions Hospitalières*, n°588, p. 408-411.

Simonet François, 2005, « Les caractéristiques culturelles institutionnelles comme éléments d'évaluation : le cas du recrutement », Évaluations et cultures, *Les dossiers des Sciences de l'éducation*, n°13, p. 127-136.

Cahiers internationaux de sociologie, 2010, « Ce qu'évaluer voudrait dire », Revue publiée avec le concours du CNRS, volume CXXVIII/CXXIX, PUF, nouvelle série cinquante-septième année.

Notes

(1) Le Trésor de la langue française.

(2) Considérant que « c'est l'institution de la société qui détermine ce qui est "réel" et ce qui ne l'est pas, ce qui "a un sens" et ce qui en est privé. La sorcellerie était réelle à Salem il y a trois siècles, et plus maintenant. » (Castoriadis, 1986, p. 281).

(3) Henry Mintzberg utilise le terme *idéologie* là où nous utilisons habituellement celui de *culture* : « un riche système de valeurs et de croyances concernant une organisation et qui est partagé par tous ces membres et qui le distingue ainsi de toutes les autres organisations. » (Mintzberg, 1989, p. 322).

(4) « En partie » car le réel n'est pas saisissable dans toute sa dimension. Il y a quasi toujours une part qui échappe à l'observation, à l'analyse. Comment saisir le talent ? le don ? l'âme ? L'inconscient comme le conscient ? Comment saisir ce que nous ne voyons pas/plus car nous en sommes les produits sociaux : les aspects culturels, symboliques, imaginaires qui font la société.

(5) Toutes nos activités et productions humaines saturent de ces aspects culturels, imaginaires et symboliques. Ce qui relève d'une *esthétique* sociale.

(6) Voir la méthodologie explicitée in Simonet François (2005).

SIMONET François

Chargé de cours, Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA)

Formateur dans le domaine sanitaire et social