

Atelier 3- Evaluer les équipes en sociologie

Etats Généraux de la sociologie, Congrès AFS, le 15.04.2009

En introduction, Isabelle Berrebi-Hoffmann (LISE, CNRS-CNAM) rappelle brièvement les changements à l'œuvre dans l'évaluation avec la création institutionnelle de l'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES). La question de la légitimité des acteurs, des structures et des instruments mérite réflexion, comme le montrent les débats sur le classement des revues SHS. De façon générale, le développement des indicateurs peut entraîner plusieurs situations : les indicateurs deviennent performatifs quand ils créent ce qu'ils mesurent ; les indicateurs sont détournés ; les professionnels réagissent en proposant d'autres indicateurs. Il est important que les sociologues, en tant que co-producteurs de l'évaluation, fassent le point sur la situation actuelle et réfléchissent également au choc entre l'évaluation par les pairs et l'évaluation administrative bureaucratique .

Catherine Vilkas (GRESKO, Université de Limoges) propose de s'intéresser aux espaces de délibération collégiale où sont débattus les dossiers scientifiques, les critères et les procédures de décision concernant les équipes. Peut-on tenter une comparaison entre le système actuel et le fonctionnement des commissions du Comité National quand elles évaluaient les unités ? Quelles sont les conséquences du mode de composition des comités de visite, renouvelés pour chaque évaluation ? Que pensent les intervenants de la qualité des échanges scientifiques ?

En ce qui concerne l'organisation de l'atelier, après les interventions de chaque orateur, l'assistance pourra brièvement réagir, avant d'engager une discussion générale menant à des propositions.

Pierre-Michel Menger (directeur de recherche CNRS, Centre de sociologie du travail et des arts) commence par souligner une fragmentation extraordinaire du système de recherche, pouvant conduire un laboratoire à dépendre de sept « tutelles » ayant chacune leur propre évaluation, ainsi qu'une sous-information considérable en France, l'information ne circulant pas entre les nombreux organismes.

On voit aussi un renforcement de l'opposition entre procédures locales, obéissant à la tradition, et procédures nationales, pour lesquelles l'AERES prétend apporter un gain de transparence. Procédures, tableaux de bord, résultats, sont mis sur le site de l'AERES ; on y trouve le classement en A, B, C, et les rapports d'évaluation. Lors des comités auxquels il a participé, P.-M. Menger a constaté que les discussions entre collègues évaluateurs étaient franches, ouvertes, informées, tant sur les bilans des équipes que sur leurs projets. Et au regard des pratiques précédentes, le gain de transparence est évident. Nulle procédure d'évaluation ne peut se prévaloir d'une efficacité irréfutable : la composition des comités et la connaissance inégale des travaux des équipes peuvent introduire des facteurs de variabilité dans les jugements, mais l'organisation collégiale, sans liens durables, entre les collègues du comité, procure aussi le moyen de résister à d'autres biais, qui favorisent la capture des évaluateurs.

Pour conclure, P.-M. Menger souligne que la question de l'évaluation ne se poserait plus si le monde dans lequel se fait la recherche ne subissait aucune contrainte de rareté des ressources, et si ne s'appliquait pas la loi de Pareto, qui veut que 20% des enseignants-chercheurs produisent 80% de ce qui est tenu pour des contributions significatives par la communauté scientifique. La compétition scientifique accrue, au plan national et international, est une réalité dont notre communauté n'a pas pris l'entière mesure, dans la décennie écoulée.

De la salle

Une auditrice exprime son désaccord en rappelant les dangers du mythe de la transparence totale. Elle souligne aussi le risque de voir retenu un seul bon profil, avec une seule échelle d'évaluation et des critères simples qui ne tiendraient pas compte des divers types de recherches. Une discussion collective sur les critères est indispensable, l'évaluation ne devant pas être maîtrisée par des

décideurs situés hors des disciplines.

En réponse, Pierre-Michel Menger reprend la question des nombreuses tutelles, qui font chacune leur évaluation, et s'interroge sur le gaspillage entraîné par les nombreux rapports nécessaires. Il conteste avoir parlé de transparence totale, ne souhaite pas une seule toise pour l'évaluation, mais critique l'opacité qui pouvait exister auparavant.

Catherine Marry (directrice de recherche CNRS, Centre Maurice Halbwachs) fait remarquer tout d'abord que les chercheurs sont à la fois évaluateurs et évalués. Elle répond positivement à la question sur l'existence de discussion collégiale dans les évaluations AERES. En revanche, elle soulève le problème du temps qu'elle consacre désormais à faire de l'évaluation, étant sans arrêt sollicitée (section du Comité National, ANR, AERES, etc...).

En se plaçant du côté des évalués, elle observe que son laboratoire, le Centre Maurice Halbwachs (4 tutelles prochainement réduites à 3, avec 200 personnes, 5 équipes) a tiré profit de l'évaluation de l'AERES, sans omettre l'action d'une direction de laboratoire efficace. La préparation de l'évaluation a suscité une réflexion sur l'organisation du Centre, conduisant selon elle à une meilleure intégration des individus dans les équipes ; il y a ainsi eu un effet cohésif. Le comité a fait un travail sérieux et ses membres ont posé des questions approfondies (certains ayant même lu des articles des chercheurs du laboratoire).

En revanche, un point négatif a concerné la demande d'une fiche où il fallait fournir à nouveau des indicateurs quantitatifs et qualitatifs (ces derniers consistant en une auto-évaluation non pertinente). Ceci a été refusé par Catherine Marry.

Autre aspect négatif : l'incertitude sur l'avenir suite à des rumeurs de « désUMRisation », suscitant un climat de grande inquiétude. Le Centre Halbwachs est déclaré laboratoire en lutte, et l'intervenante est critique à l'égard de l'évolution du CNRS. Le Comité National s'efforce de respecter une éthique, mais son classement n'a pas été respecté (cas litigieux d'une promotion DR1). Selon Catherine Marry, même si le danger d'une instrumentalisation existe, le refus d'être évaluateur risquerait d'entraîner une pénalisation des collègues. Pour finir, elle rappelle les réactions négatives suscitées par la mise en place des contrats, acceptés aujourd'hui.

De la salle

Des réserves sont formulées par une auditrice qui souhaite revenir sur la notion de collégialité. Dans les instances du CNRS, de l'IRD et de l'INSERM dont elle a l'expérience, il s'agit de travailler pendant une législature de quatre ans en consacrant du temps aux dossiers. Tout en étant perfectibles, les commissions du Comité National établissent tous les quatre ans une liste de critères et des combinatoires entre eux. A l'INSERM, la bibliométrie est utilisée depuis longtemps et ne fait plus peur ; mais il faut permettre les confrontations et les débats, qui sont les caractéristiques de la collégialité. Or celle-ci a été absente du comité de visite de l'AERES dont elle a eu l'expérience, de même que les discussions de fond, concernant par exemple les réorientations de son laboratoire ; les questions ont été rares et selon elle peu pertinentes. Enfin, elle se demande pourquoi les collègues, qui sont des « pairs », deviennent des « experts » quand ils pratiquent les évaluations pour l'AERES.

Un membre de l'assistance pose la question de l'utilisation qui est faite de l'évaluation, utilisation qui n'est pas connue. Au Comité national, les conséquences de l'évaluation sont connues : certains laboratoires entrent au CNRS, d'autres en sortent. Avec l'AERES, on ne sait pas.

I. B-H. souligne l'importance prise par les rumeurs actuellement. C.V. signale que des universités vont moduler le budget alloué aux départements selon les résultats de l'évaluation AERES.

Didier Demazière (directeur de recherche CNRS, Laboratoire Printemps-Université Versailles-Saint Quentin en Yvelines) commence par rappeler ses expériences d'évaluateur et d'évalué. Il a été membre du Comité National jusque l'an dernier. Comme directeur d'unité, il a demandé un comité

de visite CNRS il y a quatre ans. Et il a reçu cette année le comité d'experts AERES. Ce dernier, qui comprenait un membre du Comité National et un membre du CNU, a rencontré l'ensemble des personnels du laboratoire et Didier Demazière s'estime satisfait des discussions sur les axes scientifiques et le management. Comme évaluateur, il s'est lui-même déplacé aussi dans trois comités de visite. L'intervenant souligne que l'évaluation est nécessairement lourde avec la visite sur place. C'était aussi le cas au Comité National. Siéger pendant quatre ans au Comité National permet en effet d'avoir des éléments de comparaison mais très fragiles selon l'intervenant, car très liés à ceux qui s'impliquent le plus. La collégialité signifie un collège de collègues qui évaluent. Et dans le comité AERES, il y a confrontation sur les échanges qui ont eu lieu avec les membres et le directeur du laboratoire. Il faut armer les évaluateurs, ce que fait l'AERES.

Le produit de l'évaluation doit être un rapport détaillé, et non une lettre ni une note. Au Comité National, on concluait le rapport par un avis synthétique de la section de 10-15 lignes, comprenant les points importants et les points à améliorer. A l'AERES, cela n'est pas un jugement synthétique, mais figurent les points forts (environ 8), les points à améliorer (4-5), les recommandations (6-7).

L'intervenant adopte alors un point de vue plus critique, car le travail de l'AERES ne s'arrête pas là. A la fin du comité de visite, celui-ci doit « coter » les publications, la visibilité internationale, l'insertion des doctorants... : des cotations (très satisfaisant, satisfaisant, etc.), doivent être attribuées pour les différents critères, qui seront ensuite transformées en une lettre synthétique (C, A+,...). On peut alors se demander sur quelle base on passe des points forts et points faibles à un premier registre de critériologie avec des cotations sur les critères, puis à un deuxième registre de critériologie avec une lettre.

Au sujet de l'utilisation des évaluations, au Comité National, seulement consultatif, on observait une continuité avec les décisions prises par le Département, ce qui n'est plus forcément le cas aujourd'hui avec la crise du CNRS. Jusqu'où y a-t-il indépendance de l'évaluation par rapport à la décision ? A quoi sert l'évaluation si le décideur s'en lave les mains ?

Quant à la question « qui évalue ? », Didier Demazière juge peu pertinent le débat sur les élus et les nommés ; au Comité National, il ne les distinguait pas bien, et l'implication dans le travail n'était pas liée au fait d'être élu ou nommé. Le problème réside selon lui dans l'absence de règles pour la nomination des comités AERES. L'un des deux comités où il a été évaluateur était composé de membres d'une discipline bien adaptée au laboratoire à évaluer, l'autre de membres de plusieurs disciplines possédant des conceptions différentes d'un laboratoire, d'où un dialogue de sourds.

L'intervenant observe également que le travail d'évaluation est mal distribué, ce qui entraîne l'émergence d'une sorte d'évaluateurs professionnels. Les noms des membres de comité étant publiés sur le site de l'AERES, il serait intéressant de faire un bilan au bout d'une période donnée.

Pour finir, Didier Demazière note le risque d'hétérogénéité des pratiques. Au Comité National, la durée de 4 ans permet une stabilisation, absente quand la composition du comité change à chaque fois. Face à une certaine instabilité, il est donc utile de borner les pratiques, comme le fait le guide de l'AERES, dans lequel on trouve : la production, le fonctionnement, la visibilité nationale et internationale, la qualité de formation, l'insertion des doctorants....

De la salle

Un membre de l'assistance, qui a accepté de faire partie d'un comité de visite de l'AERES par curiosité, témoigne d'un vrai débat, portant essentiellement sur la recherche et le développement scientifique. Il observe que le président du comité de visite possède un pouvoir important et constitue le niveau où s'effectuent des arbitrages entre local et national. Par ailleurs, il critique l'attitude de la Direction du CNRS qui n'a pas tenu compte du travail des instances collégiales (s.40)

Synthèse des débats

Au cours de la discussion qui a suivi, marqué par de nombreuses prises de parole, plusieurs points abordés par les intervenants ont été repris et d'autres questions soulevées, qui ont permis de conclure par des préconisations. Nous les regroupons ici selon les principaux thèmes que nous avons repérés.

1) Composition des comités de visite et mode de désignation des évaluateurs

Nomination versus élection

Le fait que les membres des comités de visite soient nommés et non élus par leurs pairs ne laisse pas indifférents plusieurs membres de l'assistance, attachés à l'élection - pas obligatoirement sur listes syndicales -. L'affichage du curriculum vitae des candidats proposé dans le nouveau décret CNU ne paraît pas inutile. La méthode du tirage au sort pourrait aussi être envisagée.

Le système de nomination en vigueur dans les comités AERES demande de s'interroger sur ceux qui nomment. Il convient d'éviter la banalisation de la question élus versus nommés car dans le contexte actuel, les nominations prennent vite un caractère politique, comme l'attestent plusieurs exemples flagrants.

Représentation des spécialités et compétences des évaluateurs

Il arrive que les spécialités de la quasi-totalité des membres du comité de visite ne correspondent pas à celle du laboratoire qu'ils doivent évaluer - par exemple un seul sociologue du travail dans un comité de visite d'un laboratoire en sociologie du travail. Ce témoignage conduit à s'interroger sur la limite entre extériorité et incompétence.

Renouvellement des évaluateurs

La composition à chaque fois renouvelée des comités fait obstacle à une mémoire des débats et des critères d'évaluation des laboratoires, qui existait dans les commissions formées pour la durée d'une législature. Mais simultanément, l'émergence d'« évaluateurs professionnels » signifie une mémoire restrictive de l'évaluation, détenue par une « élite » rassemblant toujours les mêmes personnes.

En réponse aux trois points précédents, un intervenant de la table ronde fait remarquer que si un comité stable sur quatre ans possède en effet une mémoire, il existe aussi des échanges informels sur cette durée ; par ailleurs, ce type de comité ne possède pas non plus toujours les compétences requises. L'AERES dispose d'un stock de collègues de qualité dans lequel elle puise et utilise des compétences pointues sans effet de réseau. Il rappelle aussi que des collègues ont pointé les pratiques universitaires de localisme.

Composition des comités et éthique individuelle

Peut-on refuser une composition de comité ? Comment doit répondre un chercheur quand un responsable de l'AERES le sollicite pour participer à un comité de visite de laboratoire correspondant à sa spécialité mais dont il connaît un ou plusieurs membres ? Ces interrogations sont soumises par les intervenants à l'assemblée, dont un membre témoigne de l'existence de conflit d'intérêts dans un comité de visite. L'un des intervenants précise qu'il a refusé d'évaluer le laboratoire d'un collègue de l'EHESS en raison de sa trop grande proximité.

2) Le travail d'évaluation

Evaluation qualitative des travaux ou dérive quantitative

Les évaluateurs prennent-ils le temps de lire les travaux des équipes, sachant que le temps de lecture n'est pas compté dans les activités ? Une solution plus rapide consiste à se référer aux publications en les comptant, d'où une dérive comptable qui oublie de s'interroger sur le contenu du savoir. (cf. l'ouvrage de Lindsay Waters : *L'éclipse du savoir*, ed.Allia, 2008, cité par plusieurs). Vu depuis le laboratoire, le comité de visite ne donne en effet pas toujours le sentiment de faire un travail très approfondi, et cette dérive quantitative peut être observée, devenant même comique quand les deux chercheurs d'un laboratoire classés en « non publiants » sont les auteurs reconnus d'ouvrages importants - les livres n'ayant pas été retenus par l'AERES. On peut alors s'interroger sur l'impact de telles évaluations pour des chercheurs moins connus, et recommander de veiller à la circulation de l'information sur la production scientifique.

Pluralité des critères, temps du débat, mémoire versus réductionnisme de la note finale

La note finale de l'AERES ne prend pas en compte certaines dimensions importantes dans les universités, comme l'investissement à l'échelle locale : liens avec le tissu associatif ou avec les élus politiques par exemple. Or les universitaires peuvent y consacrer 20 à 30% de leur temps, ce qui n'est pas pris en compte par la bibliométrie.

Par ailleurs, l'évaluation exige du temps : des débats sont nécessaires pour faire émerger des critères, dont une certaine mémoire doit pouvoir être conservée. On peut se demander si l'AERES possède cette capacité, quand l'objectif est d'avoir la même norme pour toutes les disciplines.

Rien ne garantit non plus que l'évaluation, si on admet qu'elle est correctement conduite aujourd'hui grâce à la bonne volonté des évaluateurs, continue à l'être demain, en raison des défauts inhérents au dispositif.

Enfin, le passage du rapport à la note suscite une paranoïa et une infantilisation, une telle approche de l'évaluation étant influencée par la politique européenne.

3) Usages et conséquences des évaluations

L'impact de la note AERES pour les équipes universitaires et les UMR

L'utilisation du résultat de l'évaluation est une question essentielle. Dans les Universités, la note finale de l'AERES possède un impact considérable : la vie des laboratoires universitaires en dépend, ainsi que l'existence des masters qui y sont adossés (si l'équipe disparaît, le master également). Certains président(e)s d'université choisissent de couper les crédits aux laboratoires classés C. Le laboratoire qui accueille les collègues d'un autre laboratoire classé C ne reçoit pas de crédits supplémentaires. Les débats portent alors sur l'éventualité d'allouer plus de ressources aux laboratoires classés A.

On observe aussi une lutte dans des conseils scientifiques universitaires au sujet du poids à accorder à la note AERES par rapport aux autres dimensions comme l'insertion dans une dynamique locale et une politique de site. Des tensions surgissent aussi entre sciences humaines et sociales et sciences dures dans les universités pluridisciplinaires.

Au-delà du stade de la rumeur, des objectifs chiffrés de « désUMRisation » (50% des unités dans une université, 35% des unités dans une section du CNRS par exemple) ont été annoncés en certains lieux, qui entraîneront une réduction de la masse salariale, notamment pour les ITA et BIATOSS. On peut alors se demander si l'évaluation de l'AERES ne sert pas de tels objectifs gestionnaires, en échappant en partie aux évaluateurs du comité de visite.

La catégorisation en « publiants » et « non publiants » et ses conséquences

Il faut s'interroger sur l'impact de cette catégorisation en « publiants » et « non publiants ». On peut se demander s'il n'existe pas là un enjeu caché pour l'AERES qui officiellement n'a pas en charge l'évaluation individuelle des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Un membre de l'assemblée témoigne du cas d'un collègue qui a été classé « non publiant » car il n'avait pas publié dans une revue internationale, et qui s'est vu ôter son bureau par sa hiérarchie.

Afin de vérifier les résultats de l'AERES, les membres des laboratoires réclament les listes des « publiants ». Mais l'AERES n'ayant pas officiellement pour mission d'évaluer les individus, elle ne fournit aucun nom quand elle compte les « publiants » et « non publiants » d'un laboratoire, la vérification s'avère donc impossible.

Deux positions divergentes peuvent être identifiées :

- s'interroger sur les usages des instruments et leurs effets pervers quand ils entraînent des sanctions contre les personnes qui ne répondent pas aux normes ;
- ou bien selon deux intervenants de la table ronde, accepter que la tendance plus forte à discriminer entraîne des répercussions au niveau local, et que celui qui publie beaucoup ne soit pas traité comme celui qui ne publie pas. Par ailleurs, les gestionnaires de la recherche et les présidents d'université ne se contentent pas forcément de la note finale.

Le traitement des cas problématiques

Comme le rappelle l'un des intervenants, le Comité National passait du temps sur les cas de

chercheurs qui ne publiaient pas. Envoyer des signaux avertissant que le tissu doit se recomposer est nécessaire, mais se fait difficilement dans un contexte de destruction.

Catherine Marry, qui a étudié le plafond de verre en biologie, a été frappée par le manque d'attention portée à des laboratoires en déshérence, où existait par exemple un conflit avec le directeur. En physique, un chargé de mission était dédié à la résolution de ces problèmes. L'absence de gestion des ressources humaines est selon elle une véritable difficulté.

Pierre-Michel Menger a lui aussi vu des cas dramatiques avec utilisation d'une forme de médiation différente pour les personnes concernées. Il faut selon lui une instance externe pour dialoguer sur ces points-là, une instance de recours qui manque dans les communautés auto-régulées.

Selon un membre de l'assistance, dans certains laboratoires, les non publiants, fortement investis dans les tâches pédagogiques ou administratives, sont très proches de la retraite. Le problème devrait disparaître, car les jeunes enseignants-chercheurs tiennent à avoir une activité de recherche dans les laboratoires et publient.

Mais il faut aussi tenir compte de la diversité des situations selon les établissements et les filières : des maîtres de conférences se voient imposer des heures complémentaires ou d'autres tâches pédagogiques ou administratives, au détriment de leur recherche - ce qui risque de s'accroître avec le nouveau décret et la modulation des services.

4) Récapitulatif des propositions

A la suite du débat plusieurs propositions et positions collectives sont discutées. Sont votées les propositions suivantes :

- Sur l'évaluation en général qui est considérée comme souhaitable par la majeure partie des participants, une position générale rencontre l'unanimité :

Afin d'éviter la confusion entre évaluation et sélection, il faudrait distinguer les différentes missions :

- mission de suivi, d'accompagnement, d'aide (expérience du Comité National)
- mission de sélection (par exemple le classement lors du recrutement)

Les missions d'évaluations doivent être effectuées par les pairs sur la base d'une délibération entre pairs. Les décisions (sélections, sanctions, octroi de ressources) doivent être également délibérées avec les instances professionnelles et les comités des pairs et non possibles unilatéralement de la part des tutelles.

- Sur le fonctionnement de l'Aeres, plusieurs positions sont affirmées et propositions avancées :

1- Les présents demandent à l'unanimité la suppression de la note globale (cf projet de motion de l'ASES sur l'évaluation individuelle) qui se substituant aux 4 notes de l'Aeres permet des sanctions unilatérales de la part des tutelles

2- ils demandent de retenir parmi les critères d'évaluation :

- les ouvrages
- le degré d'intégration du laboratoire dans le contexte local

3- Ils proposent, pour tenir compte de la diversité des contextes, d'introduire une pondération des critères

4- Ils demandent la présence d'un ITA et d'un étudiant dans le comité de visite, afin de respecter la diversité des catégories

5- Ils demandent de changer le mode de désignation des panels d'experts : par élections ou tirage au sort