

Auto-ethnographie de l'évaluation de l'enseignant-chercheur

L'invention subreptice d'un monstre bureaucratique

Yvan Droz

Institut de hautes études internationales et du développement, Genève

Sociétés politiques comparées, 56, janvier-avril 2022

ISSN 2429-1714

Éditeur : Fonds d'analyse des sociétés politiques, FASOPO, Paris | <http://fasopo.org>

Citer l'article : Yvan Droz, « Auto-ethnographie de l'évaluation de l'enseignant-chercheur. L'invention subreptice d'un monstre bureaucratique », *Sociétés politiques comparées*, 56, janvier/avril 2022, http://www.fasopo.org/sites/default/files/charivaria_n56_1.pdf

Sociétés politiques comparées, 56, janvier/avril 2022



Auto-ethnographie de l'évaluation de l'enseignant-chercheur. L'invention subreptice d'un monstre bureaucratique

Résumé

Les enseignants-chercheurs sont toujours plus soumis à des évaluations de leurs productions scientifiques. Une auto-ethnographie du processus qui a conduit à la mise en place de l'évaluation des enseignants-chercheurs au sein d'un Institut souligne le bricolage et le hasard – voire l'absurdité – qui président à cette bureaucratisation et à la « mise en points » de la recherche. Elle analyse les conséquences concrètes de ce processus qui conduit à la création subreptice d'un monstre bureaucratique kafkaïen : octroi de points pour les publications selon des listes de revues « classées » par des bibliothécaires et pour l'obtention de projets de recherche financés, mépris pour l'enseignement et l'encadrement de mémoires de master ou de thèses de doctorat, avalanche de *reporting*, statistiques aveugles, multiplication des apparatchiks de la recherche, etc. L'ironie reste le seul moyen d'évoquer cette tragique évolution d'un beau métier...



Self-ethnography of the Evaluation of the Researcher. The Surreptitious Invention of a Bureaucratic Monster

Abstract

Researchers – and their publications – are ever more evaluated by their host institutions. A self-ethnography of the historical process inventing an evaluation procedure in an Institute underlines the bricolage or the fate – even the absurdity – that rules over the bureaucratisation, and the “marking” of research. It highlights the practical consequences of this Kafkaesque process: points given for A, B, C publications respecting lists created by librarians or for acquired research projects; contempt for the teaching, and the direction of MA or PhD thesis; hail of reporting; blind statistics; proliferation of research apparatchiks, etc. Only irony may help us in such as situation!



Mots-clés

Bureaucratisation ; évaluation de la recherche ; évaluation des revues ; évaluation du chercheur ; liberté académique ; procédure.



Keywords

Academic freedom; bureaucratization; procedures; research's evaluation; researcher's evaluation; reviews' evaluation.

Pour le cinquième temps de notre réflexion collective sur la liberté scientifique, Sociétés Politiques Comparées publie trois contributions qui illustrent chacune une contrainte, parmi beaucoup d'autres, pesant aujourd'hui sur la liberté scientifique, voire menaçant sa survie même.

Dans son article sur l'ONG Mémorial, interdite par le régime de Vladimir Poutine en 2021, Alain Blum montre qu'en Russie la connaissance du passé est un enjeu fondamental du présent. Les atteintes à la liberté scientifique (et à l'ensemble des libertés publiques), les tentatives de légitimation de la guerre d'agression contre l'Ukraine passent par le contrôle de la mémoire historique et l'imposition d'un Grand Récit « patriotique ».

Nathan Jobert, qui fait lire à ses étudiantes et étudiants de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne Être moderne en Iran de Fariba Adelkhah, nous transmet la belle lettre de Margot Gavelle à celle-ci, prisonnière scientifique à Téhéran depuis le 5 juin 2019 sur la seule base de ses recherches anthropologiques. Jean-François Bayart répond donc à sa place à Margot Gavelle en essayant d'expliquer le sens de l'œuvre de notre collègue. Le cas de Fariba Adelkhah montre que la compréhension du présent, pas plus que celle du passé, ne peut rester innocente aux yeux des régimes autoritaires immédiatement contemporains, quelles que soient les conventions internationales et les Constitutions dont ils s'adornent.

L'analyse du système d'évaluation dans une institution universitaire d'Europe occidentale que propose l'anthropologue suisse Yvan Droz concerne une situation politique tout autre, puisque démocratique. Mais l'imposition des normes bureaucratiques néolibérales, dans le cadre du New Public Management, se traduit elle aussi par une aliénation de la liberté de création scientifique, même si la privation de la liberté du chercheur n'en est heureusement pas le prix à payer. Différence cruciale par rapport au sort qu'encourent nos collègues de pays moins bien lotis. Mais la dérive « illibérale » de certains États d'Europe centrale, au sein même de l'Union européenne, quarante ans après la chute des « démocraties populaires » peu regardantes en la matière, nous suggère que cette différence n'est pas un acquis irréversible.

Avertissement : ce papier d'humeur ne constitue pas une « publication académique » et ne donne donc droit à aucun point¹.

INTRODUCTION

Employé au sein d'un Institut depuis plus de 25 ans, j'y ai occupé la fonction de directeur adjoint, chargé de la recherche pendant près de 5 ans, avant et au cours de la fusion qui l'a avalé. Du haut de cette position, j'ai eu le loisir d'observer le développement d'une politique bienveillante et constructive d'évaluation du personnel qui a accouché d'un monstre bureaucratique. Cette histoire instructive – paradigme de la bureaucratisation de l'académie – me paraît devoir être contée dans ce texte sans prétention. En effet, il ne s'agit pas d'une réflexion aboutie sur la normocratie éthique ou l'évaluation scientifique (des chercheurs, des enseignants, des filières, des institutions, des projets de recherche, etc.) : d'autres l'ont fait bien avant moi et bien mieux que je ne pourrais le faire. Mon but dans cet article se limite donc à présenter une auto-ethnographie du développement d'une évaluation pernicieuse des enseignants-chercheurs d'une obscure institution scientifique, peut-être imaginaire... Je n'évoquerai donc pas ici mes expériences d'évaluation de collègues, de financements (post)doctoraux, de projets de recherche, d'institutions ou de chercheurs, mais elles participent en arrière-fond de cette esquisse de réflexion et de la grogne que peut susciter cette frénésie de l'évaluation à tous crins qui hante l'académie aujourd'hui, hélas !

¹ Ce texte reprend le contenu d'une intervention lors du colloque en hommage à Fariba Adelkhah : « Liberté scientifique et risques du métier : la recherche comme profession », Paris, CERI, 23-24 septembre 2021, panel « La science au péril des critères d'évaluation scientifique et de la normocratie éthique ».

PETITE HISTOIRE DE L'ÉVALUATION DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU NOUVEL INSTITUT

À la fin du siècle passé, un mouvement de fond a affecté le monde de l'académie et la relative indépendance dont il jouissait. Progressivement, des procédures d'évaluation se sont introduites dans la tour d'ivoire, tout d'abord pour le personnel administratif et technique, puis pour les enseignants-chercheurs eux-mêmes. D'après mon expérience, cette évaluation se limitait alors à la soumission d'un *curriculum vitae*, d'une liste de publications et, parfois, d'un court texte décrivant les projets scientifiques achevés et futurs de l'enseignant-chercheur. Une discussion, généralement constructive et prudente, s'ensuivait avec la direction de l'Institut qui aboutissait à un court document de résumé.

Alors que le classement des revues, puis des éditeurs, commençait à être évoqué, en particulier dans le monde anglo-saxon, la direction de l'Institut a conduit une réflexion sur ce projet qui paraissait bien vain, voire ridicule : pourquoi classer les revues ? N'était-ce pas la qualité de l'article qui prévalait et non son lieu d'édition ? Combien de chercheurs brillants n'avaient-ils pas publié dans d'obscures revues d'universités perdues au fin fond de nulle part et dans une langue peu commune ? Nombre de questions fort pertinentes fusaient face à ces listes de revues qui ressemblaient à des inventaires à la Prévert : la plupart d'entre elles ne comportaient presque que des titres en anglais, alors que l'hégémonie anglophone n'était pas encore établie dans le monde des sciences humaines. La direction de l'Institut s'est alors intéressée à une liste plus englobante élaborée par un réseau d'institutions néerlandaises spécialisées dans les études de développement. Contrairement aux listes anglo-saxonnes, ce répertoire comprenait également quelques revues et éditeurs en français, en allemand, etc., mais surtout des revues, qui pour la plupart nous étaient inconnues, en néerlandais et portant – souvent – sur l'Indonésie ou le Surinam... la colonie n'était pas bien loin² ! Après quelques réflexions, nous avons décidé d'abandonner l'idée d'employer un classement des revues ou des éditeurs, convaincus que ceux que nous avons étudiés étaient le fruit de l'arbitraire, qu'il soit anglo-saxon ou néerlandais, et ne reflétait en aucune manière la qualité – souvent très inégale – des publications qui se trouvaient dans ces revues. Bref, nous avons alors jeté ces perspectives de classement aux oubliettes, persuadés de l'inanité d'une telle entreprise, et nous en sommes restés aux discussions avec nos collègues pour faire le point sur le développement de leur carrière, leurs projets scientifiques ou le rythme de leurs publications. Nous n'avons aucune idée de la tourmente qui se préparait non loin de nous...

En effet, une fusion institutionnelle se concrétisait (plus sous la forme d'une OPA que d'une *joint-venture*) et un membre de la direction se retrouva propulsé à un poste prestigieux au sein du Nouvel Institut, mais sans pouvoir réel. Ne sachant sans doute pas comment s'occuper, il se consacra au classement des archives et au développement de l'évaluation du personnel. Il déterra alors les réflexions abandonnées quelques années plus tôt et y intégra une expérience nord-américaine : une institution, que nous nommerons ici la Nixon School, avait développé une procédure complète et complexe d'évaluation de son personnel afin de garantir une équité dans la distribution des charges de travail.

En effet, la Nixon School avait dû faire face à des plaintes de son personnel quant à la répartition des tâches administratives ou académiques, voire de l'octroi de sabbatiques. Afin de garantir une certaine équité et de pallier des rumeurs infondées, la Nixon School développa dès le milieu des années 1970 un système de points octroyés en fonction du nombre de cours enseignés, du nombre d'étudiants participant à chacun des cours, de leur public (étudiants, formation continue de professionnels, etc.), du nombre d'enseignants impliqués, du nombre de doctorants suivi par enseignant, des charges académiques (direction de département, décanat, présidence de commissions, etc.) et du taux d'engagement (temps complet ou partiel). Toutefois, ce système ne tenait compte ni des publications, ni des recherches.

Notre Nouvel Institut décida alors d'intégrer le système de la Nixon School et de l'institution néerlandaise en y ajoutant des points pour les projets de recherche obtenus par les enseignants-chercheurs, afin de tenir

² La seule revue d'anthropologie en français qui y figure est *L'Homme...* Aujourd'hui, cette liste comprend 6 980 revues et 738 éditeurs où l'on peut faire son marché...

compte de l'ensemble des tâches du personnel académique. Je propose maintenant de présenter cette nouvelle procédure d'évaluation et de m'interroger sur ses conséquences pour l'enseignant-chercheur.

LE SYSTEME D'ÉVALUATION DU NOUVEL INSTITUT

Lors du renouvellement du contrat d'un enseignant-chercheur – procédure qui a lieu tous les deux, trois ou six ans selon les types de contrats –, la direction demande au candidat de préparer un dossier comprenant une lettre de soutien du directeur de son département académique, un *curriculum vitae* actualisé, un texte présentant le bilan académique du contrat précédent, et un projet de recherche et d'enseignement pour la période concernée. Ces différents documents ne nous intéressent pas dans ce texte, mais pourraient également mériter une réflexion critique. À cela s'ajoute le fameux système à points qui nous occupe. Celui-ci est élaboré à partir de la base de données des publications du Nouvel Institut que chaque enseignant-chercheur doit mettre à jour, et qui comprend l'ensemble des publications, des participations à des colloques et à des conférences, ainsi que les projets de recherche obtenus auprès de bailleurs de fonds extérieurs par le personnel académique.

Il convient de mentionner au préalable que, probablement inspiré par Kafka ou Foucault, personne ne sait combien de points il est bon d'obtenir pour remplir les attentes institutionnelles. Les points s'additionnent donc de façon automatique et sans but connu... Ensuite, le système comprend non pas une seule addition, mais bien une double addition : d'une part, des points pour les publications sont attribués en fonction du système original développé par l'institution néerlandaise et, d'autre part, selon un système propre au Nouvel Institut et révisé chaque année par chaque département... sans que personne ne connaisse les raisons de ce double système à points, ni lequel est pertinent... Ainsi, tous les ans, les enseignants-chercheurs s'adonnent, avec un plaisir modéré, à revoir la liste des revues et des éditeurs pour la mettre à jour en y intégrant de nouveaux noms. Cela suit une logique interne imparable : 20 % des revues de la liste qui doivent figurer dans la liste d'ISI peuvent être mises en catégorie A, le reste des revues sont subdivisées en catégorie B pour celles qui respectent un système d'évaluation par les pairs et C pour les autres. Pour les maisons d'édition, la logique s'appuie sur Google Scholar : si la maison d'édition obtient plus de 500 000 « hits », elle se classe en A, de 1 000 à 500 000 « hits », ce sera B, et celles qui ne reçoivent pas 1 000 « hits » sont reléguées en C. Relevons ici le biais manifeste de ce que l'on peut nommer le tout-à-l'anglais, à l'image du tout-à-l'égyptien...

Le lecteur attentionné aura perçu l'apparition subreptice d'un nouvel acteur majeur dans ce château kafkaïen : ISI. Il s'agit bien sûr, tout le monde l'aura remarqué, du mystérieux Institute of Scientific Information. Sur son site Internet, on apprend que :

L'Institute for Scientific Information™ (ISI) est issu du travail du Dr Eugene Garfield – le fondateur et pionnier des sciences de l'information. Le nom reprend celui de l'entreprise qu'il a fondée – le prédécesseur du Web of Science™ – ISI a été réactivé en 2018 et est devenu le cœur de l'expertise analytique, inspiré par son héritage et adapté aux avancées technologiques³.

Wikipédia nous explique qu'ISI dispose de plusieurs bases de données de citations et de tables des matières de revues :

Cette base de données permet aux chercheurs d'identifier quels sont leurs articles les plus cités et qui les a cités. Cette base de données propose une évaluation de l'impact académique des documents qui y sont indexés, et peut augmenter cet impact en les rendant plus visibles et en leur ajoutant un label de qualité. Certains éléments suggèrent que le fait d'apparaître sur cette base de données peut doubler le nombre de citations de tel ou tel article⁴.

³ Traduction libre de « *The Institute for Scientific Information™ (ISI) builds on the work of Dr. Eugene Garfield – the original founder and a pioneer of information science. Named after the company he founded – the forerunner of the Web of Science™ – ISI was re-established in 2018 and serves as a home for analytic expertise, guided by his legacy and adapted to respond to technological advancements.* » URL : <https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/isi-institute-for-scientific-information/> (consulté le 16/03/2022).

⁴ Traduction libre de « *This database allows a researcher to identify which articles have been cited most frequently, and who has cited them. The database provides some measure of the academic impact of the papers indexed in it, and may increase their impact by making them more visible and providing them with a quality label. Some anecdotal evidence suggests that appearing in this database can double the number of citations received by a given paper.* » URL : https://en.wikipedia.org/wiki/Institute_for_Scientific_Information (consulté le 16/03/2022).

Il convient d'ajouter qu'ISI fut racheté en 1992 par le groupe Thomson Reuters qui a développé – entre autres – le logiciel bibliographique Endnote. Thomson Reuters fut lui-même acquis par Clarivate en 2016.

Attardons-nous brièvement sur la personne d'Eugene Garfield qui a donné son nom au Eugene Garfield Award récompensant les « chercheurs en début de carrière qui développent une approche novatrice dans l'analyse des citations et qui améliorent la manière dont la recherche scientifique est évaluée⁵ ». Détenteur d'un doctorat en linguistique structurale, il a fondé l'ISI en 1956, après avoir travaillé à indexer des ressources bibliographiques, et a développé un index bibliométrique référençant les citations d'auteurs dans les revues. Il a continué sa carrière en fondant – si l'on en croit Wikipédia – la bibliométrie et la scientométrie, et en créant le fameux facteur d'impact. Le nombre de citations d'un auteur devenait ainsi le moyen de juger la qualité de son travail, indépendamment du contexte des citations. Or, chacun sait que l'on peut citer un auteur pour honorer son travail ou souligner son incompétence... En résumé, le travail de Garfield a consisté à appliquer une analyse quantitative et statistique au nombre de citations d'un auteur dans la littérature scientifique.

Revenons donc au système d'évaluation du Nouvel Institut pour dévoiler les mystères de son fonctionnement. Il contient donc une liste des revues et une liste des maisons d'édition classées de A à C qui comprennent près de 1 500 revues (~500 par département) et 650 maisons d'édition (180 par département). L'élaboration de ces listes a consisté à adapter la liste de l'institution néerlandaise en l'expurgeant d'une partie des revues et des maisons d'édition néerlandophones et en y ajoutant les revues dans lesquels publient les enseignants-chercheurs du Nouvel Institut. Lors de réunions – passionnantes... – de département, chacun cherche à inscrire les revues ou les maisons d'édition où il compte publier en les mettant, dans la mesure du possible, en A..., avec l'accord ou la complicité de ses collègues. Certes, la condition d'avoir seulement 20 % de revue en A peut poser un petit problème... aisément résolu en augmentant artificiellement le nombre total de revues listées.

L'on peut maintenant prendre connaissance du système à point du Nouvel Institut dans les tableaux ci-dessous, dont l'étude minutieuse est instructive et permet de développer des stratégies de maximisation du nombre de points obtenus, comme tout bon acteur rationnel.

	A		B		C	
single or multiple authors	S	M	S	M	S	M
		-20% AS	-40%AS	-25%BS	-40%BS	-25%CS
Publications						
Journal articles	5	4	4	3	3	2
Edited book volumes	9	6	6	4	4	3
Book Monographs	28	20	22	14	16	8
Textbooks	18	12	14	8	10	4
Book chapters	4	3	3	2	2	1
	64	45	49	31	35	18
Published Reports and Comments (Single or Multiple authors)	> 100 pp.		25-100 pp.		<25 pp.	
	S	M	S	M	S	M
	5	3	5	3	2	1

⁵ Traduction libre de « *early career researchers developing an innovative approach in citation analysis that improves the impact of how scientific research is evaluated* ». URL : <https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/isi-institute-for-scientific-information/> (consulté le 16/03/2022).

Other research-related activities

Books reviews in A or B journals: 1 credits
Forewords, after-words: 1 credits
Encyclopedia entries: 3 credits
Working papers: 0.5 credits
Multi-year research grants acquired on a competitive basis: 5 credits

Reputation and impact ("rayonnement")

Citations (Publish or Perish)
Invitations (Visiting Professorships, Conferences, Lectures)
Board Memberships (including editorial boards)
Translations and new editions
Academic distinctions

Liste des points (document interne de l'Institut)

À la lecture de ces tableaux, outre l'importance classique (pour combien de temps encore ?) accordée aux monographies en sciences humaines, plusieurs éléments apparaissent. En premier lieu, le nombre d'auteurs qui privilégient *a priori* l'écriture solitaire. Toutefois, en y regardant de plus près, les publications à plusieurs auteurs sont fort intéressantes : en sachant bien s'entourer de collègues compétents et fiables, il est possible d'imaginer des écritures à trois ou quatre (voire plus) auteurs dans lesquelles chacun participe de façon différenciée. Ainsi, l'un joue un rôle moteur dans la publication 1, un rôle secondaire dans la publication 2, un rôle mineur dans les publications 3 et 4 : au total, cela représente 16 points pour un travail guère plus exigeant que la rédaction d'un seul article dans une revue A et – très souvent – bien plus agréable, tant l'écriture conjointe peut être stimulante ! La perspective de créer de très petites entreprises de publication réunissant trois ou quatre collègues pour maximiser la production d'articles devrait d'ailleurs être sérieusement envisagée, en particulier par la jeune génération montante.

En deuxième lieu, la rédaction de rapports – quels qu'en soient le sens ou le mandataire – apparaît également comme une activité à privilégier, puisque leur publication ne passe en général pas par une évaluation par les pairs. Il conviendra alors d'en soigner la présentation – taille de la police, largeur des marges, mise en page, etc. – pour que leur nombre dépasse systématiquement 100 pages, avec le défi personnel de parvenir toujours au nombre fétiche de 101 pages, pas plus, pas moins⁶. Les manuels scolaires, bien peu prestigieux dans le monde des sciences humaines – même s'ils peuvent avoir une influence très importante auprès de générations d'étudiants –, présentent également un filon de points intéressant et peu onéreux en termes d'originalité scientifique. Les comptes rendus d'ouvrages offrent également des points faciles : écrire deux ou trois pages résumant un ouvrage que l'on a apprécié ou détesté permet de gagner un point, soit l'équivalent d'un chapitre d'ouvrage à quatre mains publié dans une maison C.

En revanche, l'obtention d'un projet de recherche ne présente aucun intérêt : cinq malheureux points pour un travail titanesque, souvent remis sur l'ouvrage à deux reprises, voire plus. Je pense que tout acteur académique rationnel devrait donc abandonner toutes velléités de recherche et se concentrer sur les comptes rendus d'ouvrages, bien plus rémunérateurs. La rédaction de *working papers*, qui rappelons-le sont souvent le lieu où apparaissent – et sont testées – les idées novatrices ou originales, n'est guère valorisée, ce qui

⁶ Il convient d'imaginer que l'auteur de ce tableau n'était pas très attentif – ce qui souligne son côté arbitraire et bricolé – puisqu'il accorde le même nombre de points pour 25 ou 100 pages... Il a manifestement commis une horrible erreur administrative en oubliant de réduire le nombre de points pour les rapports de moins de 100 pages, je tiens à le souligner à qui de droit.

affaiblit le débat scientifique préalable à la publication de textes dans les revues ou chez les éditeurs qui figurent sur les listes « officielles ».

Curieusement, la catégorie « rayonnement », qui – si je comprends bien – correspond *grosso modo* pour l’enseignant-chercheur aux facteurs d’impact des revues, c’est-à-dire à leur réputation scientifique, ne rapporte aucun point⁷. J’imagine que la lassitude a envahi les créateurs peu imaginatifs de ce système à points ou alors qu’il leur paraissait difficile de « pointer » les traductions face aux invitations à des conférences ou autres médailles académiques et participation à des commissions ou à des comités de revues⁸.

Dernier élément qu’il convient de présenter pour compléter notre description du système à points du Nouvel Institut, l’enseignement et l’encadrement des étudiants. Contrairement au projet d’équité de la Nixon School, les cours et les séminaires ne sont pas pris en compte dans le système de points et ne permettent donc pas d’en obtenir : fait curieux. En effet, si j’ai bien compris, le rôle d’un enseignant – que ce soit dans les écoles ou les universités – est bien de former les étudiants, de construire de nouvelles compétences, d’insuffler un esprit critique et indépendant, etc. Bref, toutes ces vieilles histoires sur le rôle cardinal de l’enseignant dans la cité... Or, former des étudiants n’est pas valorisé en points au sein du Nouvel Institut, hélas ! Cela est confirmé par le fait que l’encadrement des mémoires de master n’est pas non plus récompensé par des points. Certes, l’encadrement de thèses de doctorat permet bien d’obtenir des points, mais cinq malheureux points pour encadrer un doctorant pendant quatre ou cinq ans, le sortir parfois du désarroi propre à toute recherche sérieuse, remonter un moral quelquefois vacillant, etc. Cela n’est pas cher payé⁹ !

Nous arrivons au terme de cette description et pouvons donc formuler quelques conseils à l’intention de la jeune génération d’enseignants-chercheurs qui devront faire carrière dans l’académie en étant – malheureusement – évalué périodiquement par des systèmes à points similaires. Une première suggestion à ces jeunes scientifiques est d’employer leurs connaissances universitaires, si chèrement acquises par le biais de longues études et de nombreux sacrifices, pour analyser le système d’évaluation de leur propre institution, afin de découvrir les moyens de maximiser les points obtenus. Dans le cas du Nouvel Institut, un premier élément saute aux yeux : inutile de consacrer trop de temps à l’enseignement ou aux étudiants ! Les cours et l’encadrement des mémoires de master n’apportent aucun point alors que les points obtenus pour les doctorants sont bien maigres. Nous conseillons donc de ne fournir qu’un service minimum pour ces activités secondaires et de se concentrer sur des éléments plus valorisants.

Ensuite, je propose à la jeune génération d’éviter au maximum de développer des projets de recherche : la charge de travail et l’intensité émotionnelle que cela suppose ne valent pas les cinq points obtenus. Nous conseillons donc aux jeunes chercheurs de renoncer à répondre aux appels d’offres de l’ANR, de l’Union européenne ou des autres bailleurs de fonds : il s’agit d’un travail qui n’est pas valorisé en points à sa juste valeur.

Enfin, un maximum d’énergie doit être consacré à des publications soigneusement choisies. Le meilleur rapport qualité-points reste bien sûr les comptes rendus et les rapports, voire les manuels scolaires : ils devront être priorisés par les jeunes. La constitution de petites entreprises de publications à géométrie variable offre une belle perspective dans l’industrie de la publication. En effet, réunir quelques chercheurs au sein d’une telle structure permettrait de maximiser le nombre de publications, comme nous l’avons évoqué précédemment. Certes, il convient de bien choisir ses collègues, puis de les mettre à l’épreuve : on peut

⁷ Notons que cette réputation serait mesurée au moyen du h-index : « Le h-index (ou facteur h), créé par le physicien Jorge Hirsch en 2005, est un indicateur d’impact des publications d’un chercheur. Il prend en compte le nombre de publications d’un chercheur et le nombre de leurs citations. » URL : <https://coop-ist.cirad.fr/evaluer/le-h-index-d-un-chercheur/1-qu-est-ce-que-le-h-index> (consulté le 17/03/2022). En bref, plus un chercheur a publié de bêtises, et ceci de nombreuses fois, plus son h-index est élevé, ce qui représente le gage de sa qualité scientifique..., si j’ai bien compris ce principe...

⁸ Je reste d’ailleurs à leur disposition pour leur présenter mon esquisse de « pointage » de ces activités.

⁹ Notons que le recrutement du personnel académique se fait – trop – souvent à partir de la liste de publications et ne tient que – trop – peu compte de la pédagogie et de l’expérience de l’enseignement...

imaginer que les jeunes entrants pourraient devoir prouver leurs compétences en fournissant la majeure partie du travail d'écriture tout en figurant – au début tout au moins – en dernier auteur.

J'espère que ces quelques conseils pourront être utiles dans la construction des futures carrières académiques et je ne vous cache pas mon soulagement de n'avoir été piégé par ce monstre bureaucratique qu'en fin de carrière...

APPARITION SUBREPTICE D'UN MONSTRE BUREAUCRATIQUE AUX CONSEQUENCES FUNESTES

Que nous apprend cette auto-ethnographie quelque peu ironique ? L'histoire des origines du système d'évaluation à points me paraît instructive et souligne la bureaucratisation de la recherche et de l'enseignement. En effet, le projet bibliométrique d'Eugene Garfield apparaît comme une tentative statistique d'évaluer la qualité des revues scientifiques, tout d'abord dans les sciences inhumaines, avant de s'appliquer malheureusement aux sciences humaines. Si l'intention de fournir un outil permettant aux bibliothécaires de choisir simplement les revues pertinentes à acquérir pour leur institution pouvait paraître louable, cet instrument est progressivement devenu un moyen dominant d'évaluer la qualité d'un chercheur grâce au classement des revues selon leur facteur d'impact. Or, si je ne m'abuse, ce classement ne nous apprend rien sur la qualité du travail d'un chercheur, encore moins sur ses publications : il nous indique simplement le nombre de fois où il a été cité en bien... ou en mal.

La bureaucratisation de monde académique – pour paraphraser une auteure célèbre – rappelle la montée en puissance généralisée des normes ou des règles dans un bien curieux capitalisme néolibéral. De même, la quantification et la traçabilité émaillent l'évaluation, c'est-à-dire le contrôle par des procédures et la mise en chiffre de l'enseignant-chercheur. Comme nous l'avons vu, cette lame de fond ne concerne pas que le monde de la finance ou des entreprises capitalistes, mais aussi l'administration de l'État et ses services publics, voire la société tout entière. De nombreux enseignants-chercheurs en ont déjà souligné les effets pervers, mais l'on ne peut que s'étonner de voir qu'ils se soumettent sans autre forme de procès à cette kyrielle d'évaluations appliquées à leurs propres activités : ils sont pourtant formés pour en connaître les enjeux et les limites...

En dépit de son évidente inutilité pour le développement de la connaissance scientifique (il ne nous apprend rien quant au contenu des textes « évalués »), ce système d'évaluation engendre de nombreux effets pervers pour les enseignants-chercheurs qui ont déjà été relevés par nombre de critiques. La course aux points incite à « saucissonner » les articles, c'est-à-dire à publier plusieurs articles limités à un aspect d'une recherche en lieu et place d'un seul présentant l'ensemble des résultats, ce qui impose aux lecteurs de démultiplier le nombre de pages à lire... avec de nombreuses répétitions. Ensuite, il concentre la soumission des textes sur les revues A, croulant sous les propositions de publications, asséchant ainsi les « petites » revues spécialisées classées en B.

J'ai décrit les conséquences dévastatrices que pourrait avoir ce système à points pour les chercheurs en les conduisant à privilégier certains types de publications bien dotées en points, mais en général peu prestigieuses et pas toujours intéressantes scientifiquement. En outre, l'absence de prise en compte de l'enseignement et de la recherche dans la dotation en points me paraît vider le travail de l'enseignant-chercheur de sa substance, si nous prenons au sérieux ce monstre grotesque que constitue le système à points. De plus, il induit une charge administrative – qu'il ignore puisqu'aucun point n'est offert pour cette tâche – en contraignant les enseignants-chercheurs à inscrire toutes leurs activités scientifiques dans une base de données censée générer automatiquement des rapports d'activité complets... qui font double emploi avec leur *curriculum vitae* et leur liste des publications. Cette restitution systématique – voire pathologique – est d'autant plus chronophage que les activités de recherche ou d'enseignement ne rentrent souvent pas dans les cases prévues, alors que les enseignants-chercheurs tentent de présenter leur travail le plus favorablement possible au regard de ce système de notation... Est-il rationnel de payer un enseignant-chercheur pour faire un travail de secrétariat alors qu'il est supposé investiguer aux frontières de la connaissance scientifique ? Plutôt que d'acquérir un logiciel coûteux et d'engager du personnel pour contrôler que les enseignants-chercheurs inscrivent correctement – et en toute honnêteté – dans la base de données toutes leurs activités et publications,

ne serait-il pas plus profitable de renforcer les bourses de recherche ou d'enseignement destinées à la relève scientifique ?

Pour comprendre avec quelle facilité cette bureaucratisation s'est subrepticement faufilée dans le monde de l'enseignement et de la recherche, il suffit de rappeler les jeux de pouvoir qui parasitent ce petit milieu composé d'égos bien particuliers... De fait, ce processus a renforcé la bureaucratisation de la recherche et transformé les rapports de pouvoir au sein de l'université en donnant un poids toujours plus important aux *apparatchiks* de la recherche. Ceux-ci « surveillent » la quantité des résultats de recherche publiés, ce qui instille une pression insidieuse sur les enseignants-chercheurs : outre le nouveau *reporting* permanent, une course à la publication s'institue entre collègues, en lieu et place d'une collaboration ou *disputatio* scientifique fertile... qui se trouve pourtant bien au cœur de l'activité créatrice et innovante de l'enseignant-chercheur. L'évaluation de l'« excellence » scientifique – qui méprise l'enseignement – se fait donc aux dépens de la qualité des recherches.

Enfin, on l'a vu, ce système de notation – imaginé pour rationaliser l'évaluation des enseignants-chercheurs et pour les traiter de façon plus juste – n'est que le résultat d'un bricolage adapté aux spécificités de chaque institution, aux rapports de pouvoir en son sein et aux négociations qui en découlent, ainsi qu'aux aléas des idiosyncrasies des personnes impliquées dans sa création et son fonctionnement. Ainsi notre monstre bureaucratique avide de quantification ne produit pas un système plus rationnel ou plus juste, mais bien un simulacre d'évaluation insensée et illégitime qui produit malheureusement des effets bien réels sur la carrière et l'avenir des enseignants-chercheurs. La mise en place de ce système d'évaluation s'est faite de façon subreptice en s'appuyant de façon inconsidérée sur des outils statistiques inadéquats qui ne reflètent ni la qualité du travail de recherche, ni la qualité de l'enseignement de la personne évaluée. Si nous tenons compte de la charge de travail administratif que cela induit (introduire les différentes activités dans la base de données, les faire vérifier par un membre de la bibliothèque, corriger les erreurs inévitables du rapport que génère aveuglément cet outil informatique, réunir un comité de renouvellement qui étudie les dossiers, etc.), on peut considérer que l'on est bien face à un monstre bureaucratique qui s'est clandestinement introduit dans le travail des enseignants-chercheurs, sans que l'on en connaisse l'utilité.

Remarque : cet article ne respecte pas la charte éthique de la bibliométrie djihadiste étasunienne. Pour cette raison, le système à points ne peut donc lui être appliqué, ni son excellence évaluée.

L'AUTEUR

Yvan Droz est anthropologue, spécialiste de l'anthropologie rurale et religieuse à l'Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) à Genève. Il a conduit de nombreuses recherches au Kenya sur le pentecôtisme et la conversion religieuse. Il a dirigé plusieurs équipes de recherches sur les structures anthropologiques du religieux (Kenya, Brésil, Suisse), les nouvelles configurations de genre et de génération dans l'agriculture suisse, les ruptures familiales dans les petites entreprises de l'Arc jurassien, ainsi que sur les conséquences sociopsychologiques des politiques agricoles (France-Québec-Suisse) et les ruptures conjugales (divorce, décès et maladies invalidantes) dans les entreprises familiales de l'Arc jurassien. Il dirige le projet Self Accomplishment and Local Moralities in East Africa (SALMEA) financé par l'ANR et le FNS (<https://salmea.hypotheses.org>).

ABOUT THE AUTHOR

Yvan Droz is a social anthropologist specialised in rural and religious anthropology at the Graduate Institute of International and Development Studies in Geneva. He conducted extensive research on religious mobility in Kenya, Brazil and Switzerland, on the transformations of family configurations and of masculinities and femininities in Switzerland, and on the impact of family breakdown (divorce, death, disease) on the organisation of small enterprises. He is heading a research team titled “Self-Accomplishment and Local Moralities in East Africa” (SALMEA) funded by the French ANR and the Swiss SNF (<https://salmea.hypotheses.org>).