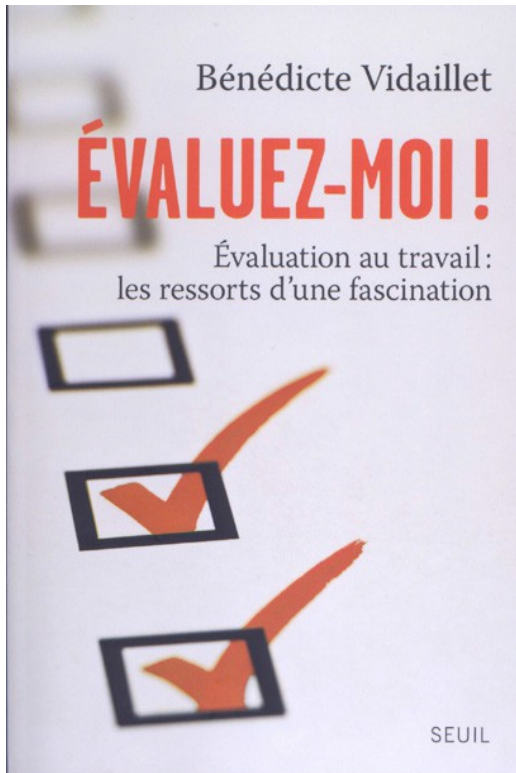


# Parutions

## Évaluez-moi ! Évaluation au travail : les ressorts d'une fascination



**Bénédicte Vidaillet** Sciences humaines (H.C.)

L'évaluation a fait l'objet de nombreuses critiques de spécialistes du travail, ses méfaits sont connus. Pourquoi alors continue-t-elle de se développer dans tous les secteurs d'activité ? Pourquoi la plupart des personnes qui travaillent soutiennent-elles des pratiques qui finissent par leur nuire ? Cet essai passionnant propose une réponse : nous voulons être évalués.

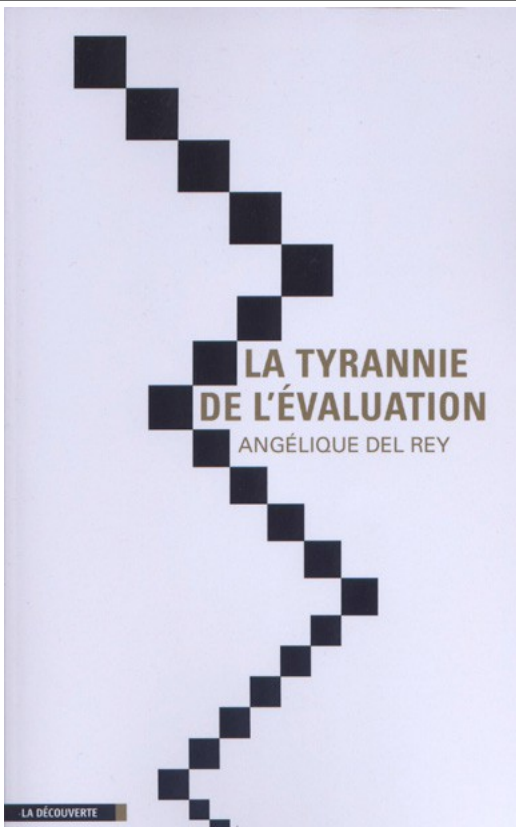
S'appuyant sur de nombreuses situations concrètes, Bénédicte Vidaillet montre que l'évaluation promet de résoudre les problématiques qui se posent à chacun de nous au travail. Ainsi semble-t-elle offrir une reconnaissance nécessaire à notre équilibre psychique quand l'actuelle logique de performance ne nous signifie que notre insuffisance ; ou nourrir notre motivation en proposant sans cesse de nouveaux défis ; ou évacuer la confrontation à l'autre, en remplaçant le conflit par la compétition.

Mais l'évaluation fonctionne comme un piège : loin de les résoudre, elle ne fait qu'alimenter les besoins auxquels elle prétend répondre.

En montrant sur quels ressorts psychiques l'évaluation joue pour nous séduire alors qu'elle contribue grandement à détruire notre désir de travailler et notre relation à l'autre, cet essai tranchant et fouillé donne aux salariés les moyens de cesser de s'y plier.

**Bénédicte Vidaillet** est maître de conférences à l'université de Lille-I et psychanalyste. Ses recherches portent notamment sur la subjectivité au travail. Son précédent livre, *Les Ravages de l'envie au travail* (Editions d'Organisation, 2006), a reçu le prix du livre RH Sciences-Po/ Le Monde en 2007.

## La tyrannie de l'évaluation



**Angélique del Rey**

Dans la vie quotidienne de chacun, jeune ou moins jeune, cadre ou ouvrier, à l'école comme au travail, dans les organisations publiques et privées, au niveau des politiques publiques, etc., les évaluations se font de plus en plus pressantes, diffuses, continues. Rendre des comptes, être visible, mesurable et surtout compétitif devient l'injonction permanente, stressante et très peu mise en cause. Être évalué paraît généralement aller de soi, voire être désirable : « On m'évalue, donc je suis. » Or ces évaluations sont tout à fait paradoxales : au nom de la rétribution au mérite, elles dénie le mérite véritable et engendrent un climat délétère de concurrence et de sauve-qui-peut ; au nom de « plus d'efficacité », elles créent une forme inédite d'inefficacité ; au nom de l'objectivité, elles écrasent les différences, standardisent, normalisent.

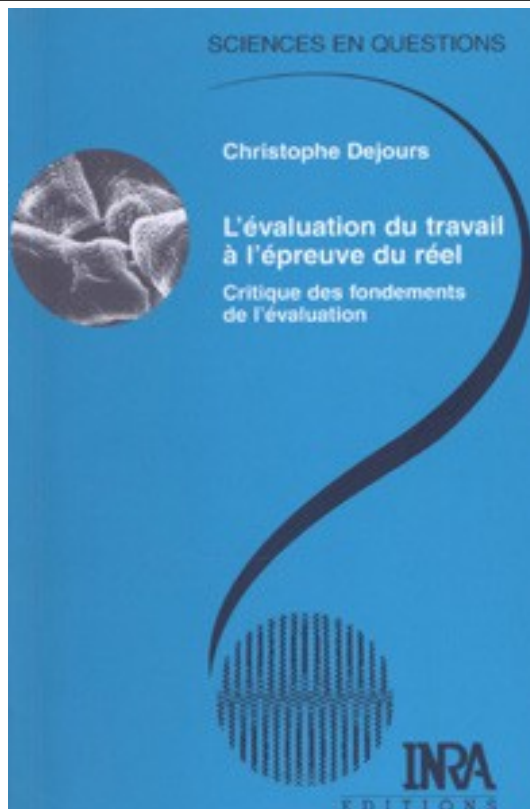
De cette omniprésence de l'évaluation et de ses méfaits, ce livre propose une analyse originale, qui, au-delà de la critique, réfléchit aussi à des pistes alternatives en résonance avec une intuition largement répandue : la complexité de la vie sociale n'est pas respectée. Les nouvelles évaluations rendent unidimensionnelle une vie multiple, ignorent les conflits qui font le cœur de l'individu comme de la société et, surtout, prétendent

être justes et efficaces en dehors de toute situation réelle, en dehors de toute territorialisation.

Une réflexion essentielle pour ne pas se soumettre à cette « évaluation qui tue ».

**Angélique del Rey** enseigne la philosophie dans un centre de posture pour adolescents, en banlieue parisienne. Elle est l'auteure, avec Miguel Benasayag, de *Plus jamais seuls*. Le phénomène du téléphone portable (Bayard, 2006) et *Éloge du conflit* (La Découverte, 2007). Elle a également collaboré, avec des membres du Réseau Éducation sans frontières, à l'écriture de *La Chasse aux enfants* (La Découverte, 2008).

## L'évaluation du travail à l'épreuve du réel



### Critique des fondements de l'évaluation

**Christophe Dejours** INRA éditions

Selon l'esprit du temps, tout, en ce monde, serait évaluable. Ce qui se dérobe à l'évaluation serait donc suspect de collusion avec la médiocrité ou l'obscurantisme. Le travail n'échappe pas à cette logique et son évaluation objective est à la base des nouvelles méthodes de gestion, de management et d'organisation du travail.

Pourtant, l'investigation clinique du travail suggère qu'une part essentielle de l'activité humaine relève de processus qui ne sont pas observables et résistent donc à toute évaluation objective. Source de difficultés qui augmentent la charge de travail, l'évaluation des performances a aussi des effets pervers (sentiments d'injustice ou conduites déloyales entre collègues). Il se pourrait qu'une bonne part de la souffrance et de la pathologie mentale dans le monde du travail soit liée aux nouvelles formes d'évaluation.