

L'évaluation des personnels dans les bibliothèques d'enseignement supérieur :

→ ESPOIRS ET DOUTES

RAYMOND BÉRARD

Agence bibliographique
de l'enseignement supérieur
Raymond.berard@abes.fr

Conservateur général des bibliothèques,
Raymond Bérard dirige l'Abes. Il a auparavant dirigé la bibliothèque municipale et interuniversitaire de Clermont-Ferrand avant d'être directeur des études à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques puis directeur du Centre technique du livre de l'Enseignement supérieur. Il est président de la CG46 de l'Afnor (Documentation). Il contribue régulièrement au BBF.

En 2000, le BBF publiait un article sur l'évaluation des compétences et des personnels dans les bibliothèques universitaires¹. À l'époque, le ministère de l'Enseignement supérieur n'avait pas encore mis en œuvre le dispositif que nous connaissons : cet article s'appuyait sur une expérience menée dans la composante universitaire de la bibliothèque municipale et interuniversitaire de Clermont-Ferrand. Huit années plus tard, le moment est venu de revisiter le concept d'évaluation : la méthode proposée en 2000 peut-elle être reprise en l'état ? Comment s'est opérée la généralisation de l'évaluation au niveau national ? Quelles sont les améliorations possibles ?

Faiblesses de la notation traditionnelle

Aujourd'hui comme en 2000, il est impossible de traiter de l'évaluation sans aborder la question de la notation puisque, dans le dispositif réglementaire, ces deux processus sont liés. L'article précité posait le diagnostic de mort clinique du système de notation alors en vigueur, présenté comme la raison militante pour l'introduction de l'évaluation. La notation traditionnelle avait perdu tout sens, notamment la

note chiffrée qui cristallisait le plus de critiques. Infantiliste pour le notateur comme pour le noté, elle connaissait une inflation galopante qui lui ôtait toute crédibilité. Quant à l'appréciation littérale, elle se résumait à un exercice de langue de bois obligeant à lire entre les lignes pour tenter d'interpréter le jugement du notateur. Avec seulement trois lignes pour décrire « la manière de servir de l'agent », il était bien difficile d'établir un bilan précis et objectif de son activité.

D'autres handicaps de la notation étaient soulignés : signée par le directeur, elle était établie à un niveau hiérarchique trop élevé, alors que les chefs d'équipe en contact quotidien avec l'agent étaient les mieux placés pour émettre un avis sur sa manière de servir. Certes, les directeurs demandaient le plus souvent à ces chefs d'équipe de rédiger un projet de note mais sa paternité leur était confisquée.

Le plus souvent, la notation ne donnait lieu à aucun entretien : l'agent découvrait le formulaire dans son casier, la note tombait comme un couperet. Son seul choix était de la signer pour « attester d'en avoir pris connaissance » ou de s'y refuser en cas de désaccord. Un autre défaut du système, c'est qu'il excluait tous les personnels non statutaires. Pour les contractuels, le renouvellement de leur contrat tenait lieu de notation.

Bref, le dispositif craquait de toute part et exigeait d'explorer de nouvelles voies pour moderniser la gestion des personnels. La situation était mûre

1. Raymond Bérard, « L'évaluation des compétences et des personnels dans les bibliothèques universitaires », *BBF*, n° 1, 2000, p. 62-70.