

LES ASPECTS ÉTHIQUES ET PRATIQUES DE L'ÉVALUATION

Pour qui ? Cette fiche technique s'adresse à tout membre de la communauté de l'enseignement, intéressé par les démarches d'évaluation.

Pourquoi ? Cette fiche technique présente des résultats de recherches pour répondre à la question : « Comment conduire éthiquement les évaluations ? »

Quand ? À tout moment.

[Les aspects éthiques de l'évaluation](#)

[Des retombées pratiques pour l'évaluation](#)

[Des balises pour agir avec justesse](#)

[La préservation de la personne dite « évaluée »](#)

LES ASPECTS ÉTHIQUES DE L'ÉVALUATION

La première considération éthique à avoir est de poser les personnes qui évaluent comme des professionnels dans l'exercice de leur(s) fonction(s). L'évaluation, ainsi vue, est une activité exercée dans le cadre d'un travail, avec ses règles déontologiques et des zones d'action limitées. Par exemple, une professeure des écoles évalue les compétences des élèves, mais pas celles des parents.

Contexte de l'évaluation : l'évaluation est ici une activité professionnelle, exercée dans le cadre de ses fonctions. Chaque professionnel a sa propre culture professionnelle et ses propres contextes d'intervention lui faisant utiliser des outils, des instruments parfois propres à soi, d'autres fois propres à la fonction, et d'autres fois généraux pour tous les membres.

Par conséquent, l'évaluation – comme activité professionnelle – gagne à être diversifiée, tant dans le profil des professionnels qui évaluent que dans l'usage de méthodes différentes. Pour une formation, il est conseillé de favoriser à la fois une auto-évaluation du bénéficiaire de la formation et une évaluation de la formation elle-même (avec la possibilité d'une auto-évaluation du formateur et l'évaluation des partenaires ou des bénéficiaires secondaires [les élèves par exemple] de la formation).

Cela implique par conséquent de systématiquement relativiser les résultats de toute évaluation. Cette relativité dépend autant de la personne qui évalue que du contexte de l'évaluation elle-même. Privilégier une pluralité de regards sur un même objet évalué favorisera une plus grande objectivité (parce qu'on croise les résultats) ; circonscrire le contexte clairement favorisera un meilleur usage des résultats, limités et précisés sur des aspects définis de l'objet évalué.

DES RETOMBÉES PRATIQUES POUR L'ÉVALUATION

Les instruments, les outils, comme les démarches ou méthodes produits doivent pouvoir être utiles, utilisables et acceptables par les personnes concernées¹.

Trois critères pratiques²

L'utile, c'est dans la perception, la représentation que la personne se fait des choses. C'est un *a priori*, qui se comprend dans le discours ou dans la visualisation de quelque chose. Et c'est aussi un constat, dans le cours de l'action : la personne professionnelle se rend compte de l'utilité. En l'occurrence, les outils et les méthodes élaborés pour la boîte à outils doivent être *a priori* utiles pour des professionnels précis : IEN, CPC ou RMC, PE.

- ❖ Dans une constellation, un outil pédagogique peut être utile ou non en fonction du moment, des échanges avec les enseignants et du lien avec les pratiques professionnelles réelles : le discours ne suffit pas.

L'utilisable, on peut tout à fait concevoir qu'un outil d'évaluation bien fait est utile (à telle ou telle personne) ; mais en même temps, on peut ne pas réussir à se projeter dans son utilisation, dans son contexte de travail. Pour favoriser ce sentiment d'utilisabilité, l'outil ou la méthode écrite ne doit pas être seulement accessible : il faut l'accompagner d'explications et accompagner les professionnels dans leur (re)découverte et leur projection d'utilisation.

- ❖ Dans une constellation, le formateur accompagne les enseignants à s'approprier un nouvel outil, un nouveau concept scientifique ou un élément d'un Guide par des exemples, des mises en situation, des feedbacks d'enseignants sur l'objet, pour favoriser la projection d'utilisation.

L'acceptabilité, c'est autant le résultat des deux premières perceptions – qui font qu'elles sont rendues comme éthiquement conformes avec les valeurs et pratiquement faisables dans son contexte professionnel – qu'un processus individuel consistant à s'approprier, à sa façon, un changement ou une régulation dans sa pratique professionnelle, d'où le suffixe « -ité ».

- ❖ La constellation repose sur des acceptabilités individuelles – chaque enseignant passe par différentes considérations sur la constellation, son contenu, le formateur, etc. – et collectives – les enseignants et le formateur établissent la thématique étudiée, sur la base des expressions des enseignants. Cela prend du temps et celui-ci n'est pas anticipable.

De plus, un outil s'utilise et doit donc faire l'objet d'une appropriation par le professionnel. Il est conseillé de présenter l'outil avec des exemples d'usage (pour favoriser l'utilisabilité), sans toutefois trop cadrer ou guider la personne. Il est pertinent d'envisager plusieurs itérations ou moutures d'un même outil, à travers ses utilisations réelles sur le terrain professionnel, pour montrer les progrès dans son ingénierie et recueillir des exemples de terrain favorisant l'acceptabilité.

¹ Pour aller plus loin sur ces critères pratiques, se reporter au point 3.3 de la revue de littérature [Comprendre les caractéristiques de la Lesson Study pour les constellations des Plans mathématiques et français](#).

² Inspirés des travaux d'André Tricot et associés : [Utilité, utilisabilité, acceptabilité : interpréter les relations entre trois dimensions de l'évaluation des EIAH](#), 2003.

DES BALISES POUR AGIR AVEC JUSTESSE

Pour la personne évaluatrice

- La nécessité d'expliquer son jugement professionnel, qui différencie l'évaluateur (un professionnel) d'un quidam (quelqu'un qui n'a pas, ici, cette responsabilité).
- La claire distinction entre l'évaluation de la production/performance/action et l'évaluation de la personne.
- Aucun aspect relationnel avec la personne dite évaluée ne doit influencer l'évaluation.
- La modération dans les verdicts et discours négatifs, en particulier lorsqu'il s'agit d'une personne qui débute ou démarre (sa formation, son initiation, son stage, sa réflexion, etc.).

Pour un outil, un instrument ou une démarche d'évaluation

- Une contextualisation de son utilité (« à quoi ça sert ? ») et de son utilisabilité (« comment on s'en sert ? ») suffisamment claire et ouverte, en veillant à préciser s'il a été ou non expérimenté préalablement.
- Une mise à disposition auprès des professionnels concernés et un accompagnement, notamment des professionnels en coordination (IA-IPR, IEN, CPC-CPD), pour favoriser une meilleure acceptabilité chez les acteurs de terrain.
- Une présentation de chaque outil, instrument ou démarche d'évaluation pour rendre compte de son appropriation comme de ses améliorations à travers les utilisations réelles par des pairs professionnels.
- Une clarification des observables éthiquement valables (« qu'est-ce qu'il est possible d'aller regarder et sur la base de quels critères d'observation et pour quel usage ? ») dans des circonstances claires et comprises autant des personnes observatrices que des personnes observées.

LA PRÉSERVATION DE LA PERSONNE DITE « ÉVALUÉE »

Une personne ne doit pas, à proprement parler, être évaluée : ce sont des aspects, précis et circonstanciés, qui le sont, chez elle. « Précis », parce que cela permet de limiter les jugements à des éléments clairs. « Circonstanciés », parce que toute action se fait dans une situation, dans un « moment donné » et dans le cours des autres actions : une évaluation intervient à un « moment donné » et ne peut pas être représentative de l'intégralité, par exemple, des compétences d'une personne.

Cela implique que le jugement lui-même doit porter sur des aspects cadrés : c'est la différence entre un jugement personnel dans la vie de tous les jours et un jugement professionnel, légitimé par une fonction, une circonstance et un sens donnés.

De plus, la personne dite évaluée a sa propre intégrité et sa propre personnalité : les considérer en les traduisant par des gestes concrets et observables donne une valeur éthique à l'évaluation conduite. Derrière un document, une production, une action, il y a systématiquement une personne humaine, un auteur. Préserver cette personne, c'est être attentif au vocabulaire employé, au ton et aux gestes effectués, tout autant devant lui qu'en son absence ; et c'est

considérer son jugement comme ciblé sur des aspects précis et circonstanciés, mais jamais généraux ou englobant la personnalité de la personne.

Une façon pertinente qui articule la préservation de la personne dite évaluée et une évaluation conduite d'une bonne qualité est de la conduire de façon participative et collaborative (cf. [fiche n°15 « Des exemples d'évaluations collaboratives et participatives issus du contexte du travail social »](#)) ou sollicitant la personne dite évaluée dans la conduite d'évaluations (cf. [fiche n°13 « Un exemple d'évaluation issu du contexte universitaire : l'évaluation de l'enseignement par les étudiants »](#)).