

Conceptions de l'autoévaluation et fonction formation des cadres de santé.

Michel Vial

Introduction

Le cadre (qu'ils soit cadre intermédiaire ou cadre supérieur ; dans un service ou dans les instituts de formation) a dans ses missions la fonction formation. Cette fonction ne s'exerce pas seulement sur les étudiants futurs professionnels de santé mais aussi sur les membres de son équipe ou sur les cadres avec qui il est en contact. Former, ce n'est pas seulement organiser des séquences hors du lieu du travail mais aussi pendant le travail. En effet, évaluer son équipe au quotidien débouche parfois sur la nécessité de reprendre un geste professionnel ou une attitude qui ne seraient pas conformes à ce qui est attendu (c'est corriger). Mais c'est aussi faire travailler l'autre pour qu'il trouve une façon différente de fonctionner (c'est accompagner). Ainsi les situations de formation peuvent être informelles, non préparées, courtes et orientées non pas seulement sur une amélioration de l'existant mais sur l'invention de nouveautés possibles. Former n'est pas seulement enseigner la bonne pratique (c'est instruire : faire acquérir), c'est aussi impulser vers plus de réflexion, plus d'autonomie, plus d'invention, plus de maturation ; c'est aider l'autre à trouver son propre chemin (c'est développer l'appétence au changement : faire apprendre). L'autoévaluation nécessite donc qu'on abandonne l'idée de définir la formation comme un "guidage" : *l'autoévaluation n'est pas une opération de laquelle le formateur serait le maître*. Là est la difficulté principale.

Encadrement, évaluation et formation vont donc de pair. Quelle place là-dedans pour l'autoévaluation ? Et d'abord qui s'autoévalue ? De qui parle-t-on ? De tous les professionnels, tous ceux qui sont (ou ont le projet d'être) des "acteurs réflexifs". L'autoévaluation fait partie de l'action ; l'autoévaluation est la dynamique de la professionnalisation, ce processus inachevable, continu et quotidien, ce désir d'apprendre. Ce qui différencie le cadre, c'est qu'il est, en plus, en position de faire que l'autre s'autoévalue, il est donc compétent pour former à l'autoévaluation ? A-t-il été formé à former à l'autoévaluation ? Peut être, s'il a été formé à être cadre... et s'il a été formé à l'évaluation.

Les entretiens que j'ai effectué dans le cadre de mes recherches et sur lesquels je vais m'appuyer tout au long de cet exposé, renvoient des images extrêmement pauvres des dispositifs pour l'autoévaluation que les cadres mettent en place. Comme l'évaluation est encore souvent réduite au contrôle, l'autoévaluation est trop souvent rejetée à la marge des discours, comme des pratiques. Peu de cadres en parlent, peu de cadres sont conscients des dispositifs qu'ils mettent en place. Il n'y a pas, comme dans l'Education nationale, de doxa (de discours tout prêt à réciter) sur l'autoévaluation : rien ou presque. Une friche. Et pourtant, *le pari consiste à être persuadé que l'autoévaluation va faciliter le changement*. L'autoévaluation est une mauvaise herbe qui pousse comme elle peut. C'est sans doute que l'autoévaluation n'est pas un objet d'apprentissage comme les autres. Les formateurs manquent d'outils, certes mais surtout d'éveil, de vigilance, de sensibilisation à l'importance de ce type d'apprentissage. Ce n'est pas un geste professionnel supplémentaire, à faire acquérir. Elle dépend de la conception de l'auto et de la conception de l'évaluation que l'on porte.

1. L'autoévaluation dépend de la conception que l'on a du sujet

L'autoévaluation n'est pas une simple technique, elle dépend de prises de positions du sujet. Les outils (là comme ailleurs) ne disent presque rien de l'autoévaluation elle-même. S'interroger sur l'autoévaluation renvoie au modèle du fonctionnement du sujet évaluant que *l'on porte*.

Passons par les allant de soi, les évidences données par le sens commun, les idées reçues, les idées générales que l'on attrape sans trop savoir comment, qui circulent sous le manteau, dans le social : ces conceptions non travaillées et qui s'imposent comme des convictions, des croyances. Il s'agit d'une série de confusions ou de réductions d'un élément à un autre qui doivent être dénoncées, parce qu'elles empêchent d'élaborer une conceptualisation de l'autoévaluation. On va isoler deux cas types dans une multiplicité de variations possibles et fort ordinaires : le sujet conçu comme un tout libre et comme un tout programmé.

1 L'individu producteur et l'autobilan.

La confusion entre l'autoanalyse et l'autoévaluation consiste à croire que le sujet seul, comme par magie, peut analyser ce qu'il vient de faire (faire un bilan) et pourquoi pas aussi corriger ses erreurs (une autocorrection) parce qu'on le lui a demandé. L'autobilan se fait après la réalisation, sur un produit fini, une tâche terminée, un geste accompli. C'est une analyse a posteriori, quand il est trop tard. Il est remarquable qu'on puisse encore s'étonner naïvement que l'autoévaluation (ainsi comprise) ne soit pas efficace avant que le sujet ne soit parfaitement instruit. Il est pourtant évident qu'un bilan ne peut se faire qu'à partir d'un gabarit solidement établi.

Ce référentiel de conformité du produit doit indiquer les normes d'utilisation du savoir. On confond donc là l'autoévaluation et l'autobilan. Or, que l'autobilan ne favorise pas l'apprentissage, on le sait depuis longtemps... *Multiplier les bilans n'est pas promouvoir une dynamique*. Le Bilan est un arrêt, pour une saisie objectivée de ce qui a été fait. L'autoévaluation y est réduite à un jugement par le formé lui-même sur ses produits finis. Il est cependant utile et notamment pour vérifier si le producteur a intégré le modèle du bon produit attendu, quand celui-ci existe. Mais il est d'un autre ordre que la dynamique. L'autobilan participe des techniques de contrôle externes de la situation, depuis un point de vue objectif ; le bilan se fait toujours "du point de vue de Dieu", du devoir faire, de la norme. L'autobilan est toujours de la chose faite, il peut donner lieu à un "jugement", il ne prend pas en considération les liens entre le sujet et le produit. Il désincarne et isole le sujet devenu un "producteur". Le modèle du sujet qu'on active là est celui de *l'individu* : un être isolé, libre, dans la confusion entre l'autonomie (qui n'est que la gestion de ses liens de dépendance) avec la libre opinion, le libre choix, la prise de décision rationnelle : l'individualisme dans toute sa splendeur. Un fantasme du pouvoir dont une variante est "la personne", cette globalité aux contours indécis mais pleine de ressources inépuisables...

On confond ici de fait l'autoévaluation et l'egocentrisme : un retour a posteriori sur soi, un soi isolé, maître chez lui, rationnel. S'auto-évaluer n'est pas prendre le point de vue de dieu pour juger le travail effectué (car évaluer n'est pas juger, c'est communiquer son avis). Auto ne peut vouloir dire tout seul, auto désigne le bénéficiaire de l'action : celui qui évalue espère en tirer bénéfice. On peut avoir besoin des autres pour s'autoévaluer, c'est même le plus souvent le cas. Le passage par l'hétéroévaluation permet l'autoévaluation.

2. L'opérateur et l'autocontrôle procédural.

On est bien cette fois pendant l'action mais l'autoévaluation en continu est confondue avec la vérification de la conformité des procédures de réalisation du produit : il s'agit alors seulement (mais on conçoit que ce n'est pas rien) de vérifier la conformité des opérations conduites par rapport à un référentiel donné cette fois en terme de procédures à suivre. Or, auto-évaluer les produits qu'on réalise n'est pas la totalité de l'autoévaluation : ce qui est appris ici, ce sont des procédures de *gestion* de la tâche pour aboutir au bon produit ; les critères procéduraux focalisent toute l'attention, le sens est donné dans le référentiel d'opérations à suivre. On réduit la situation et la relation humaine à une opération technique en portant son attention sur le seul comment faire. C'est le modèle du sujet fonctionnaliste enfermé dans le rapport entre moyens et fins, calculateur au nom de l'efficacité, qui doit trouver les procédures économiques en toute raison : un homme qui se maîtrise pour remplir des fonctions. On confond ici la communication de l'autoévaluation et son exercice, lui, simultané à l'action. Faire parler les gens pendant qu'ils font

est pourtant un excellent moyen de faire intérioriser des algorithmes. Mais toute relation professionnelle n'est pas pour autant réductible à la mise en actes de protocoles.

Une variante de ce second modèle du sujet est l'automate. On est cette fois devant un sujet clos : un système conçu dans la modélisation de la systémie (cybernétique ou systémiste) qui réagirait à des règles d'entropie/négentropie vers un équilibre de survie, comme une machine à laver le linge ou l'ordinateur ordinaire. Il comporterait une instance de pilotage interne (une fonction de vérification du programme à réaliser : le soi disant métacognitif) qui lui permettrait de régulariser son fonctionnement par le fameux feed back, la rétroaction systématique. La cohérence est survalorisée : tout doit être agencé pour réussir (à remplir sa fonction). On est dans un monde clos surdéterminé. L'autoévaluation est au service de la réalisation du programme. Un univers machinique fort à la mode (notamment dans les programmes qualité) : un délire rationnel quand on l'applique à l'humain. Le fantasme de la maîtrise réduit l'Homme au travail à une machine qui se contrôle en permanence en suivant les protocoles établis, les référentiels rationnels, les guides de bonnes pratiques. Bref, il suffirait d'instrumenter pour autoévaluer : plus le savoir serait sûrement acquis, plus le fonctionnement serait obéissant.

Comme la formation ne peut être réduite à l'inculcation de savoirs, le concept d'autoévaluation ne peut être cantonné au seul contrôle de procédures dans un processus de socialisation, bien que l'apprentissage des procédures, l'intégration de normes de communication sociale soient incontournables. Le sujet ne s'autoévalue pas sur commande : il faut donc distinguer les tâches pour l'apprentissage de l'autoévaluation, du processus du sujet qui s'autoévalue, lui, en permanence ; qu'on le veuille ou non. L'autocontrôle des stratégies de fabrication du produit ou de la fonction attendue n'est pas la totalité de l'autoévaluation.

Ces deux modèles du sujet transforment l'autoévaluation en une procédure qu'il faudrait acquérir au même titre que les autres contenus de la formation. Le formateur maître du dispositif, transformateur de l'autre, pour son bien certes, réduit alors l'autoévaluation à un objet d'apprentissage supplémentaire. Alors que l'autoévaluation est aussi *un dialogue qu'on ne peut programmer*. L'autoévaluation est un *travail du sujet* dans des situations dites "de médiation", situations où l'objet du travail est la parole par l'investissement dans les signes qu'on ne peut réduire à des signaux codés, prévus, programmés.

Le sujet évaluant n'est ni un tout libre, ni un tout programmé. S'auto-évaluer n'est pas décider seul de la conformité . Le sujet est interrelié aux autres sujets de la situation.

2. L'autoévaluation dépend de la conception que l'on a de l'évaluation

L'autoévaluation, j'y travaille depuis quinze ans et elle n'existe pas. Elle est un hologramme de l'évaluation, elle dépend de la culture¹ en évaluation qu'on a pu se bâtir². Comme l'évaluation tout entière, elle ne se définit pas mais se caractérise par des lignées contradictoires : elle est une des compétences énigmatique du professionnel³, un pari du formateur⁴. L'autoévaluation nous renvoie (si on n'est pas le jouet du désir de maîtrise du monde, de soi et des autres) à l'impossible prévision de l'autre, à la non-maîtrise de l'autre et des contextes professionnels. *Le deuil du désir de gérer l'autre est une compétence nécessaire du formateur qui veut parier sur l'autoévaluation.*

Mais pourtant on apprend à s'autoévaluer⁵ : il ne suffit pas de convoquer le processus de régulation dont elle est l'occasion⁶ pour qu'il soit magiquement là. S'auto-évaluer, c'est apprendre, c'est faire évoluer ses conceptions pour en faire des conceptualisations, faire évoluer ses savoirs, en étant actif, chercher du sens. L'activité du sujet dépend du milieu dans lequel il apprend. S'autoévaluer, c'est générer l'évolution de structures et de systèmes par une série de tourbillons, de désordres générateurs d'ordre : c'est un processus se déroulant sous l'influence du milieu, du social, du lieu d'apprentissage, du matériel, du responsable de l'apprentissage, des pairs. L'autoévaluation n'est pas seulement un processus humain, c'est aussi une pratique

¹ et avant tout, la connaissance des textes produits par la pratique et la recherche en évaluation, textes à partir desquels étayer sa propre conceptualisation. Cf. Vial, M. *Les modèles en évaluation, textes de bases et commentaires*, Bruxelles : De Boeck, 1997.

² Rappelons que l'évaluation n'est pas la seule mesure des acquis, l'évaluation n'est pas réductible à la vérification d'une transmission de savoirs transposés, l'évaluation n'est pas la pratique de la notation, ni la simple mesure des écarts entre objectif visé et objectif atteint. Autrement dit, elle ne se restreint pas à des moments identifiables, spécifiques appelés bilans, tests, épreuves avec des objectifs à atteindre, des notions à intégrer, des comportements à obtenir. L'évaluation n'est plus aujourd'hui pensée comme une simple technique, un dispositif linéaire et chronologique (test diagnostique, contrôle intermédiaire dit "formatif" et contrôle sommatif final) entrecoupé de remédiations, rattrapages, réajustements, groupe de besoins, modules de soutien... l'évaluation n'est pas que la logique de contrôle.

³ Cf *Evaluer les stages*, colloque des DESS Missions et démarches d'évaluation, 2001, actes disponibles sur <http://lambesc.educaix>

⁴ Vial, M. *Organiser la formation : le pari sur l'autoévaluation*, Paris : L'Harmattan, défi-formation, 2000

⁵ Vial, M. "Evaluation et régulation", participation à l'ouvrage collectif de Figari, G, Achouche, M & Barthélémy, V. *L'activité évaluative : nouvelles problématiques, nouvelles pratiques*, Bruxelles : De Boeck, 2001, pp. 68/78

⁶ Vial, M. "Faire participer les étudiants à l'évaluation de leur cursus ?, rapport de recherche", Aix-en-Provence, *En question*, Terrain n°1, Université de Provence, 1998 et "La régulation de la formation", évaluation des questionnaires collectifs des étudiants du département en 1998/99, Aix-en-Provence, *En question*, Terrain N°2, 1999. Textes disponibles sur <http://lambesc.educaix>

organisée, un dispositif. L'autoévaluation est une dimension présente dans toute situation d'apprentissage, qu'on le veuille ou non. L'autoévaluation ne se crée pas de toutes pièces, c'est une dimension de l'humain qui s'apprend, qui se favorise, se développe ; on peut l'institutionnaliser, alors on est dans le projet d'instruction et elle risque de se réduire à de l'autocontrôle. Il n'empêche *qu'une focalisation* est toujours possible sur les procédures de contrôle ou sur le processus de questionnement : c'est le rôle du choix des tâches d'apprentissage.

Comme l'évaluation, ce n'est pas une substance, un objet, une compétence-brique avec laquelle construire l'autre ou se construire. L'autoévaluation est un concept, un repère utile pour la pratique de la formation, de l'encadrement, du "manègement" (l'art de gouverner ses semblables). C'est une étiquette "abstraite". C'est un repère pour agir, nulle part rencontré parce qu'il recouvre des significations différentes selon la formation de celui qui se l'est construit.

L'autoévaluation, c'est le mot générique pour désigner deux champs de significations, deux ruses du sens qui se contredisent et qu'on doit pouvoir articuler : *l'autocontrôle et l'autoquestionnement*⁷. L'autocontrôle s'occupe en priorité des procédures, en accointance avec le monde du contrôle, du bilan, de la mesure, de la vérification des acquis. Ce désir de conformité est nécessaire à la constitution de l'individu, c'est un jeu entre individualisation et socialisation : structurant le sujet, nécessaire processus pour l'autonomisation. Nécessaire mais non suffisant, car tout le reste du temps, voire en même temps, s'active le processus d'autoquestionnement : bouillonnement du sujet au monde, élaborations, fondations de sens, d'entrevues sur soi au monde, fait de fulgurances ou de doutes, d'avancées, de remises en question⁸, de soupçons, de mises en perspectives, d'arrimages provisoires, temporaires, à peine posés déjà perdus. L'autoquestionnement n'est pas pensable en soi, pas davantage que l'autocontrôle. L'autoévaluation dépend de la conceptualisation que le sujet se fait de l'humain et de son développement, des conceptualisations de sa pratique professionnelle, de la lecture qu'il a de son rôle professionnel.

L'autoévaluation est une virtualité qui s'actualise différemment selon les situations dans lesquelles elle prend corps ; elle est comme l'évaluation entière, une pratique sociale problématique : à chaque fois le système de références doit être réorganisé pour un projet d'évaluation. Le concept d'autoévaluation ne peut être cantonné au seul contrôle de procédures dans un processus de socialisation, bien que l'apprentissage des procédures, l'intégration de normes de communication sociale soit incontournables.

⁷ Vial, M., *L'autoévaluation, entre autocontrôle et autoquestionnement*, Aix-en-Provence : En question, 1996.

⁸ Il ne faudrait pas en conclure que toute "question" qu'on pose est le fruit d'un autoquestionnement : encore faut-il que ce soit une question qu'on se pose et dont l'enjeu est le projet ; qui met en jeu le projet de celui qui se la pose.

Un cadre supérieur s'étonnait que les infirmières à qui il avait donné l'ordre de s'auto-évaluer pour l'accréditation ne le fassent pas, ne produisent rien. On se demande ce que lui-même aurait produit si on lui avait fait la même commande... Immédiatement les gens se demandent pourquoi on leur demande de faire cette chose "en plus", de communiquer ce qu'ils font, comment ils le font et pourquoi ils le font. Parce que jusque là le faire, ce n'était que l'acte professionnel, le reste était d'ordre privé et n'aurait pas à être communiqué. La demande d'autoévaluation comme la demande d'évaluation, est ressentie comme une intrusion dans la sphère privée, une impudeur, une suspicion, un manque de confiance. Se juger ? pourquoi pas (et encore !!) mais communiquer ce jugement, alors c'est pour vérifier ce qu'on fait ? Voilà plusieurs confusions solidement établies : évaluer ce serait juger et sanctionner, l'objectivité voulant que ce soit l'autre qui juge : quelle valeur accorder à un jugement sur soi ? Une perte de temps. Tant qu'on croira qu'évaluer, c'est contrôler la conformité, on n'avancera pas. Agir, c'est aussi réfléchir à ce qu'on fait, en même temps. Ce qui s'apprend c'est à *communiquer avec d'autres sujets cette réflexion qui est une dimension de l'action*.

Donc, le concept d'autoévaluation se décline selon la logique de l'évaluation⁹ valorisée : acte de bilan pour vérifier la conformité des procédures dans la logique du contrôle ou acte de promotion de la créativité, des potentialités, des possibles dans l'autre logique de l'évaluation (la logique du Reste). Sachant que autocontrôle et autoquestionnement employés seuls, ne peuvent donner que deux caricatures de l'autoévaluation :

Se regarder passer caricature de l'autocontrôle Logique de Contrôle	S'écouter parler caricature de l'autoquestionnement Logique du Reste
Ratiocination (délière rationnel) Triumphalisme rationnel. Abus d'analyses. Dans le morcellement, l'émiettement des signaux. Survalorisation du faire Dans la pensée mécanique. Logique de disjonction. Argumentation. Vérification. Conformisation. Raideur. dessèchement.	Métaphores filées. Fuite vers le poétique. Dans la sémiose infinie. Prolifération de signes. Effets de miroir dans le miroir. Complaisance à être. Dans la pensée magique. Logique de la conjonction. Convivialité. Relationnel. Séduction. Maternage. Etouffement.

Les caricatures

⁹ pour une analyse détaillée du lien entre les logiques de l'évaluation et le concept d'autoévaluation, voir Vial, M. *Se former pour évaluer, Se donner une problématique et élaborer des concepts*, Bruxelles : De Boeck Université, 2001.

L'autoévaluation se boucle sur le sujet : celui qui fait l'évaluation en est le bénéficiaire. Alors l'autoévaluation *qui passe par l'autre* pour revenir sur soi n'est ni simple, ni naturelle : l'autoévaluation *s'apprend, s'exerce, se forme* et alors seulement favorise l'apprentissage des savoirs en situation.

3 Quelles compétences viser pour l'autoévaluation chez le cadre de santé ?

L'urgence n'est pas d'exercer l'autocontrôle mais bien de communiquer aussi sur l'autoquestionnement. C'est l'autoquestionnement qui permet de tempérer les excès du contrôle. On peut se donner des principes d'intelligibilité du formateur, des critères pour que le formateur, ici le cadre de santé, puisse rendre intelligible la situation. Ces critères de la situation d'autoévaluation deviennent alors autant de compétences pour le cadre de santé.

- observer, écouter : essayer de comprendre sans préjugés, sans projections de normes préétablies ou de théories explicatives confondues avec les références qui, elles, s'actualisent à chaque situation.

- parier sur les potentialités de changement, de créativité au profit du processus d'apprentissage en cours et des infléchissements éventuels que les interactions peuvent engager.

- mettre en scène les questions sans les confondre avec l'interrogation toujours désireuse d'obtenir la solution, la réponse. Interpeller l'autre et l'autre en soi.

- saisir les opportunités pour impulser des remaniements et des ré-orientations sans culpabiliser par la seule mise en évidence de dysfonctionnements, de souffrances, de problèmes.

- rester étranger, voire indifférent, travailler le détachement, ce qui favorise l'empathie et l'écoute, sans prendre à son compte le destin de l'autre et se mettre à penser à sa place : s'effacer.

- se centrer sur le sens en train de se construire, sans le fixer en un savoir, sans le dogmatiser.

Ces six attitudes, pour l'autoévaluation comme autoquestionnement, sont autant de rôles qui rendent nécessaire la présence du formateur à l'heure où certains rêvent de le remplacer par l'informatique. La formation (et notamment la formation à l'autoévaluation) nécessite la présence d'un formateur qui tienne la posture de l'évaluateur responsable de la formation, c'est-à-dire responsable de *la communication dans une problématisation du sens*.

L'évaluateur qui prend en considération l'autoévaluation aide l'autre par ses questions à se dépasser, il envoie le sujet à sa propre réflexion, au plus loin de lui-même, comme le sage chinois

dont l'élève, tout fier, déclare qu'il lui a fallu vingt ans d'efforts pour arriver à marcher sur l'eau. Le maître, au lieu d'applaudir comme l'apprenti s'y attendait, lui dit seulement :

- *Et maintenant, pouvez-vous vous en passer ?*

Renvoyer l'autre au plus loin de lui-même, défier les possibles de l'autre, c'est bien l'essentiel du pari de l'autoévaluation.

Conclusion

L'autoévaluation comme pratique de formation nécessite de réfléchir au modèle du sujet que l'on porte : tant qu'on confond l'autre avec un tout isolé et libre, ou avec un tout cohérent où règne la maîtrise, l'autoévaluation ne peut devenir une pratique de formation.

Il faut ensuite aux cadres de santé une solide culture en évaluation qui permette de distinguer d'abord et d'articuler ensuite les deux logiques de l'évaluation. Sachant que la dérive technicienne de l'autocontrôle consiste à tout transformer en procédures, en règles, en ordres, en programmes et qu'il existe la dérive inverse dans l'autoquestionnement : le risque de s'embourber dans l'affectif, le relationnel, l'amour, la confusion, le "trituration" du projet de l'autre. L'autoévaluation est une pratique à risques.

Enfin le cadre formateur doit pouvoir viser le détachement tout en gardant la passion du devenir de l'autre : le désir de former, de parier sur les possibles de l'autre.

L'autoévaluation est marquée du dépassement de soi vers toujours plus de professionnalisation¹⁰. Elle est l'élaboration du sens de ce qu'on fait : elle est sémiose partagée. Processus inachevable, toujours précaire, à recommencer, fragile comme tout ce qui relève principalement de l'éducation, de l'humanité conquise, élaborée, en travail. Un travail d'abord sur soi, un défi. Parler de dispositif pour l'autoévaluation, c'est désigner comment le formateur s'y prend pour que l'autoévaluation devienne une occasion d'apprentissage du formé : l'autoévaluation s'apprend, elle se met en actes si on accepte, dans l'estime, que l'Autre soit une figure de *l'Enigme*. Former à l'autoévaluation relève de l'initiation. Alors l'autoévaluation est compatible avec l'une des interrogations de ce que colloque : l'humanisme¹¹.

¹⁰ Vial, M. *Les théories de l'apprentissage, quel usage pour les cadres de santé ?*, en collaboration avec M. Genthon et B. Donnadieu, Paris : Interéditions Masson, 1997.

¹¹ qui donne deux valeurs professionnelles en Europe : le respect de l'autre et le respect de soi. Cf. Les registres de pensée dans Vial, M. *Se former pour évaluer*, 2001, opus cité.