

Présider une section du CNU et un jury de CAPES, ou la pratique du grand écart

JACQUES TERRASA

(*CRIMIC – Sorbonne Université*)

Résumé

À partir de l'expérience qu'a représentée la présidence de deux institutions chargées d'évaluer les candidats à un poste d'enseignant (dans le secondaire à travers le CAPES et à l'université pour le feu vert vers la carrière d'enseignant-chercheur que représente la qualification par le CNU), cet article présente un état des lieux de ces instances, et montre en quoi leur dimension nationale est une garantie de rigueur et d'impartialité. Chaque année, tous les candidats à un poste d'enseignant (chercheur ou pas) sont ainsi jugés à la même aune, loin des particularismes locaux. Les collègues qui composent le jury du CAPES externe d'espagnol ou la 14^e section du CNU savent ainsi qu'ils œuvrent à la fois pour l'hispanisme et pour le service public.

Mots-clés : Évaluation, service public, CAPES externe, CNU, hispanisme.

Abstract

Based on my experience as chair of two institutions in charge of giving a degree to candidates for a position of teacher or professor (in the secondary sector through the CAPES on the one side and in the academic area through the qualification by the CNU, starting point of a professor's career, on the other side), this paper presents the current situation of these the two authorities and shows why their national dimension rigorously ensure their impartiality. Every year, all the candidates for a position as teacher are judged with fairness, far from local specificities. The colleagues who are jury members of Spanish "extern" CAPES or the 14th section of the CNU all know that they work at the same time for hispanism and for public service.

Keywords: Degrees, Public Service, CAPES, CNU, Hispanism.

L'expérience individuelle est intransmissible, et les informations qui concernent des organismes aussi institutionnels qu'une section CNU ou un jury de concours se trouvent déjà dans les textes de cadrage et les rapports d'activités. Aussi, pourquoi se livrer à un exercice aussi narcissique — raconter une expérience de quatre années de présidence de la 14^e section du CNU, de 2012 à 2015, et celle — pour l'instant de trois ans — d'une présidence du CAPES externe d'espagnol, commencée à la session 2015 ? La réponse est dans l'intitulé de la journée SHF de Nanterre : *Master, formation doctorale et emploi*. Pour le master MEEF, qui prépare aux épreuves du CAPES pour la première année et au métier d'enseignant pour la seconde, la

réussite au concours de recrutement de professeurs du Second degré est nécessaire pour accéder au M2 « alternant » et être rétribué en tant que stagiaire. (Rappelons que le M2 « adapté » permet aux étudiants non admis au concours de continuer en M2 s'ils réussissent le M1, mais cela sans garantie d'emploi.) Pour le Conseil National des Universités, l'une des missions de cet organisme — la plus importante en quantité de travail pour ses membres ! —, est de qualifier les candidats ayant terminé leur thèse de doctorat, pour qu'ils puissent se présenter au concours de recrutement de maîtres de conférences, à travers les différents comités de sélection organisés dans les universités chaque année. La *qualification*, qu'obtiennent pour la section 14 (langues romanes) environ 50 % des candidats, est donc un premier pas indispensable, bien que non suffisant, pour accéder à un emploi après la soutenance de thèse. C'est-à-dire après les 3 à 5 années passées à rédiger celle-ci, pour les étudiants qui ont suivi la voie du Doctorat après avoir été lauréat du master Recherche¹.

Présider une section CNU : une idée saugrenue ?

Je commencerai par quelques réflexions sur le CNU, qui intéressent généralement peu les étudiants du master Recherche, car l'échéance de la thèse est encore lointaine pour ceux qui voudraient s'y frotter. Le CNU concerne en revanche tous les enseignants-chercheurs, d'abord au moment de l'entrée dans le corps, mais aussi ensuite, pour toutes les promotions individuelles, les congés de reconversion, les primes d'encadrement doctoral ou bien, environ une dizaine d'années après la thèse, une fois passée l'HDR, la qualification aux fonctions de professeur des universités.

On le voit, les tâches du CNU portent sur tout ce qui est évaluation individuelle de l'enseignant-chercheur, tout au long de sa carrière². Avec 72 membres (2/3 d'élus et 1/3 de nommés par le Ministère ; 36 titulaires et 36 suppléants) et quelque 300 dossiers de qualification à évaluer chaque année, la 14^e section du CNU figure parmi celles de taille moyenne. Elle prend en charge les différentes langues romanes : l'espagnol pour plus de 60 % des dossiers, un quart des dossiers pour l'italien, et un dixième environ pour le portugais. Très marginalement, les dossiers de qualification en roumain se comptent sur les doigts d'une main, et — faute de membre élu ou nommé pour cette langue — ils sont pris en charge par les collègues d'italien ou d'espagnol, souvent après expertise externe du dossier par un spécialiste

¹ Rappelons que beaucoup de ces derniers s'orientent plutôt vers l'Agrégation, pour laquelle la possession d'un Master est nécessaire.

² On sait par ailleurs que l'évaluation collective des instances de recherche et d'enseignement relève d'un autre organisme, le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

de cette langue.

La section 14 du CNU est une grande famille où l'équilibre et la pondération sont de rigueur. D'abord, une juste représentation des différentes langues est nécessaire, ne serait-ce que pour permettre que les deux rapporteurs chargés d'un dossier soient autant que possible spécialistes d'une même aire linguistique et culturelle. Par exemple, en Espagnol, il convient d'avoir un rapporteur du domaine latino-américain pour les dossiers de ce type, ou bien un spécialiste du Siècle d'or, un de civilisation, ou de littérature, ou de linguistique, selon les divers cas de figure... Il faut aussi que soient respectées les règles de déport : pas de rapporteur de la même équipe de recherche ou de la même université que le candidat, mais aussi pas de liens familiaux. Pour les candidats malheureux qui se représentent l'année suivante, il faut autant que possible changer les rapporteurs. Il est important aussi de garder les mêmes critères d'évaluation durant toute une session, et ne pas oublier en fin de semaine la manière dont on a traité certains types de dossiers le lundi matin, au début des travaux. Enfin, et ce n'est pas la tâche la plus facile, le président de la section (ou son vice-président italianiste, par exemple, lorsque le président est hispaniste, comme c'était le cas durant mon mandat ; ou l'inverse, pour le mandat actuel, qui court jusqu'en 2019) doit veiller au respect d'une neutralité bienveillante. En d'autres termes, il faut éviter toute animosité envers un candidat, de la part des rapporteurs, qui sont tenus de suivre une même grille d'évaluation, mais aussi de la part des membres intervenant dans les débats. Dans l'autre sens, la règle fonctionne : éviter que se manifeste une trop grande « sympathie » envers un candidat, qu'un rapporteur connaîtrait bien par ailleurs. Sans être pessimiste, on peut dire que la tâche est très difficile — même s'il faut y tendre au maximum —, car elle implique de bien connaître tout l'hispanisme, ce petit monde fait d'amitiés et de rancœurs tissées au fil des ans, au fil de carrières qui s'allongent sur des décennies.

Mais comment devient-on président d'une section du CNU ? C'est là qu'interviennent pour moi le hasard et la nécessité. Le hasard, c'est celui qui a fait que je me suis retrouvé à la tête d'une liste syndicale, parce que personne d'autre ne voulait la conduire (je sais aujourd'hui pourquoi !). On m'a toutefois précisé alors que rien n'oblige une liste, en cas de succès électoral, à proposer sa tête de liste comme candidat à la présidence de la section (oui, mais je sais aujourd'hui que tout y contribue fortement). La nécessité, c'est qu'il faut bien que l'institution fonctionne ; et on finit par devenir un jour le meilleur candidat en termes d'âge, c'est-à-dire le plus vieux. Personne ne voudrait vieillir ni se retrouver à la tête d'une assez grosse section du CNU — mais c'est là la double fatalité à laquelle j'ai été confronté, celle due au temps qui passe et celle qui découle de l'engagement syndical. J'ai juré, mais un peu tard, qu'on ne m'y reprendrait pas ; j'ai donc évité de figurer sur les listes du nouveau CNU, afin de

ne pas suivre l'exemple de certains présidents de section, qui ont l'air d'y prendre goût.

J'en reviens à mon propos initial : comment éviter les dysfonctionnements et les injustices ? Je dirai qu'il faut réunir les trois qualités qui me semblent devoir être celles d'un président de section CNU — mais ce n'est là qu'une opinion purement subjective. Ces qualités sont l'obsession de l'équité, une bonne connaissance du milieu (hispaniste, en l'occurrence) et, celle de savoir conduire une réunion avec fermeté et humour.

Je m'explique. Le souci d'équité, complémentaire du respect des règles, découle du fait que tout enseignant-chercheur ne doit pas oublier qu'avant ses intérêts propres (ceux d'une carrière bien menée), il œuvre pour le service public d'enseignement supérieur. Cela l'oblige à hiérarchiser ses priorités et ses préférences, et à comprendre qu'il est durant quatre ans au service d'une grosse instance d'évaluation nationale. Et non l'inverse ! C'est du moins dans cet esprit que le bureau de la section 14 a fonctionné entre 2012 et 2015, et derrière lui (me semble-t-il) l'ensemble de la section.

Connaître l'hispanisme français aide à mieux déterminer quel sera le collègue le plus apte à traiter un dossier ou à donner un avis lors des débats. Même si pour cela nous disposons dans l'immédiat de fiches, cette connaissance remonte souvent loin : rencontres dans des jurys de concours, lors de soutenances de thèse, participation à des colloques, ou simplement aux activités de la SHF... En bref, tout ce qui fait sortir l'hispaniste du bois (c'est-à-dire de son université d'origine), pour aller frotter son esprit à celui de ses collègues. Et il est bon de mettre des visages sur des noms et des dossiers, car on repère plus facilement les dissonances qui peuvent se faire jour entre ce que l'on entend et ce que l'on sait d'un collègue. On n'en est alors que plus attentif. Tout en veillant à ne pas porter préjudice ni à favoriser un candidat, du fait qu'on le connaît. L'important est d'abord de garder les mêmes critères. Cette alchimie est délicate ; elle montre que le CNU est une institution vivante (qui peut parfois être faillible). Cette dimension humaniste devait permettre de pondérer le fonctionnement trop mécanique que peuvent avoir ces usines à évaluer que deviennent parfois, malgré nous, les grosses sections du Conseil National des Universités.

Enfin, avant d'en arriver à la troisième qualité que devrait avoir un président de section CNU — l'humour, associé si possible à la fermeté —, je voudrais apporter quelques précisions sur le fonctionnement de la section. Il se trouve que lors des sessions de qualifications, c'est l'ensemble de 72 membres qui a été appelé à siéger, titulaires et suppléants confondus, tous en qualité d'experts. Les suppléants sont apparus avec le CNU entré en fonction en 2012, au départ pour remplacer un titulaire absent. Mais tout de suite, nous avons ressenti le besoin de leur expertise sur des dossiers pour lesquels ils semblaient être les plus indiqués. Tout le monde a

donc travaillé aux qualifications dans cet esprit. Les suppléants ont eu moins de dossiers à traiter, car ils n'ont pas les mêmes avantages financiers que les titulaires³. J'ai fait en sorte que les suppléants, durant mon mandat, soient considérés comme des membres à part entière, et non comme de simples remplaçants. Pratiquement tous ont joué le jeu, et ont accepté le surcroît de travail que cela représentait, faisant en sorte que la charge globale soit répartie sur 72 membres de manière équitable. J'en viens à présent à l'humour, nécessaire lorsque l'on doit supporter, en étant aussi nombreux, des journées de près de 10 heures de travail, avec un rythme d'une cinquantaine de dossiers quotidiens maintenu durant toute la semaine, pour ne pas y passer le week-end. Comment faire qu'un rapporteur accepte alors d'être interrompu sans se vexer, lorsqu'un débat s'éternise et tourne en rond ? Comment faire accélérer la lecture d'un rapport en privilégiant l'essentiel ? Car on a vite découvert qu'un rapport de trois-quarts d'heure ne peut que nuire au candidat, simplement parce que l'écoute attentive que l'on devrait maintenir durant tout ce temps s'effiloche. Je précise que cela ne s'est produit qu'une fois, lors de ma première année de mandat ; les rapporteurs savaient par la suite qu'en entrant dans des détails non pertinents, ils risquaient de se faire couper la parole. Avec la haute idée d'eux-mêmes qu'ont beaucoup de collègues, je ne pouvais faire cela qu'avec le sourire. Et c'est aussi parce que la section a su partager un certain humour que nous avons pu supporter les heures d'écoute des différents rapports, malgré l'envie d'en finir au plus vite.

Le CNU, c'est cela : pour son président, des mois entiers, avec des centaines de décisions à prendre en continu pour éviter tout dysfonctionnement (par exemple, l'oubli d'un candidat imposerait une nouvelle réunion de l'ensemble de la section). On peut même y laisser sa santé, et si l'on s'en sort, on atteint une certaine sérénité que l'on pourrait confondre avec un état de profond épuisement. Et le sens du service public fait que l'on se retrouve parfois (ce fut mon cas) avec une seconde casquette, à nouveau pour un mandat de quatre ans : président d'un concours de recrutement qui en 2016 a accueilli 1200 candidats aux épreuves orales. Il s'agit du CAPES externe d'espagnol.

Le CAPES externe d'espagnol : des liens sur le long terme

On peut tisser avec un concours des liens sur le long terme. Mon premier contact avec le jury du concours remonte à 1993, deux ans après ma nomination comme maître de conférences et onze après avoir été admis à ce même concours, en 1982 (il est bon de savoir à quoi s'exposent

³ Mais ces titulaires sont par ailleurs tenus d'être présents en continu, pour toutes les sessions, de janvier à septembre.

les candidats, en ayant été un jour à leur place !). Depuis 23 ans, j'en ai donc été membre presque permanent (avec des interruptions d'une ou deux années tous les quatre ans). Une vice-présidence du concours en 2014 m'a ensuite placé sur les starting-blocks pour en assumer la présidence l'année suivante. Mais avoir assez bien connu tous les présidents, tous les jurys et toutes les réformes qui se sont succédées depuis près d'un quart de siècle est-il un atout ? On connaît ainsi les rouages du concours mais on n'a plus la fraîcheur qui permet d'innover. Cependant, la part de créativité étant somme toute assez faible dans cette grosse machinerie qu'est le CAPES d'espagnol, l'ancienne présidente (et inspectrice générale) qui en avait la charge avant moi, et les responsables des concours du Second degré au Ministère, ont probablement pensé qu'il valait mieux privilégier l'expérience.

Une machinerie ? Oui, car avec environ 3000 candidats annuels, et plus d'un demi-millier d'admis en ce temps fastes où la réforme du collège impose des recrutements pléthoriques, gérer un tel concours relève d'abord d'un travail d'équipe (avec un directoire de cinq membres, tous très actifs) et d'une solidarité nécessaire de la part de tout le jury. Les problèmes techniques sont nombreux : préparer un parc de plus de soixante-dix tablettes audio-visuelles pour que l'épreuve de compréhension orale puisse avoir lieu ; gérer des flux de plus de deux-cents candidats par cohorte, tous les deux jours, et un jury de près de 120 membres qui doivent trouver à se loger et être présents sur le lieu des épreuves de 8 heures à 18 heures, tous les jours, dimanches compris ; vérifier une par une toutes les fiches d'évaluation remplies par les commissions d'interrogation et rentrer les notes au fur et à mesure, en priant le dieu de l'informatique que tout fonctionne bien le dernier jour, pour la fixation de la barre d'admission ; rédiger ensuite pendant l'été la synthèse du rapport du jury, à partir des rapports pris en charge par différents membres, épreuve par épreuve ; prévoir les sujets d'écrit et le programme de l'année suivante. Ce programme est extrait en partie de celui de l'Agrégation externe d'espagnol. Mais le dialogue entre les Présidents des Agrégations externe et interne et du Capes devrait permettre d'harmoniser au mieux les trois concours, en particulier sur le plan des programmes, qui ne devraient plus être uniquement conditionnés, comme autrefois, par celui de l'Agrégation externe. Enfin, le choix d'un film mis au programme pour deux ans (une spécificité du CAPES d'espagnol) doit répondre aux exigences de qualité que l'on est en droit d'attendre d'une œuvre sur laquelle travailleront les candidats durant des mois — un film qui doit être disponible sur le marché et présenter (si possible) une attractivité pour de futurs enseignants qui l'utiliseront probablement dans leurs classes par la suite.

Le CAPES est un concours de masse. Dans les différentes ESPE où on le prépare, il concerne généralement, dès la première année du master MEEF, plusieurs dizaines d'étudiants

par centre — contrairement à l’Agrégation, réservée à une poignée de candidats par université, tous lauréats d’un Master Recherche. Le CAPES est une vitrine de l’hispanisme ouverte sur le Second degré. Il détermine souvent l’évolution de la discipline, comme ce fut le cas lorsque le cinéma a été mis au programme de ce concours, il y a plus de trente ans : à partir de là se sont développées les études cinématographiques en 14^e section. Souvent même, des journées d’études sont organisées pour traiter de certaines œuvres au programme ; même appliquées et parfois critiquées par manque de problématisation ou de faible insertion dans des programmes quadriennaux ou quinquennaux, ces manifestations contribuent depuis longtemps à l’organisation de la recherche dans notre discipline. Enfin, le CAPES est notre principale porte de sortie vers la vie active. Depuis vingt ans, ce sont des centaines de candidats qui trouvent chaque année une place de fonctionnaire, et qui vont défendre ensuite, durant quatre décennies environ, la langue et la culture hispaniques.

Ce sera là mon dernier point. La maîtrise des deux langues — espagnol et français — a toujours été le socle sur lequel s’est construit le concours. Aussi la disparition durant quelques années de l’une des composantes de l’épreuve de traduction (thème ou version) a eu des résultats regrettables, favorisant soit les *hispanohablanges* (thème), soit les locuteurs français (version). Ce n’est qu’après avoir longuement insisté auprès des instances ministérielles sur la nécessité de revenir aux deux exercices, que nous avons pu retrouver, à la session 2015, le thème *et* la version dans l’épreuve de traduction. Mais le CAPES d’espagnol, c’est aussi un concours au fort contenu culturel, avec plusieurs questions de littérature et de civilisation. C’est aussi des choix de sujets d’oral et des grilles d’évaluations permettant de vérifier que les candidats admissibles ont les connaissances culturelles fondamentales que l’on attend de tout enseignant d’espagnol, et qu’ils savent analyser les différents supports proposés (texte littéraire, documents de civilisation, séquence filmique, tableau ou photographie), provenant des différentes aires hispaniques (l’équilibre entre l’Espagne et l’Amérique hispanique est toujours maintenu), et des différentes périodes historiques (dès 2015, j’ai veillé tout particulièrement à ce que les œuvres du Siècle d’or restent présentes dans l’épreuve dite « de mise en situation professionnelle »). D’autres équilibres sont plus durs à atteindre : la loi sur la parité nous a imposé de revenir à un équilibre entre hommes et femmes, de 4 pour 6, alors qu’en 2015 nous avions 70 % de membres du jury de sexe féminin. Cela n’a pas été facile dans une profession largement féminisée. Enfin, j’ai veillé à ce que les universitaires soient davantage présents dans le jury, car pour des raisons conjoncturelles (l’existence de deux sessions du concours en 2014), les collègues en poste à l’université étaient trop peu nombreux, à mon avis, pour permettre un bon équilibre entre les différents préparateurs des corrigés des épreuves orales, qui chaque jour

spécifient quels sont les critères de réussite attendus pour les épreuves du lendemain. Mais aussi, sur demande ministérielle, j'ai dû veiller à ce que les professeurs certifiés soient plus nombreux dans un concours destiné à recruter les futurs enseignants de ce corps — au détriment des professeurs agrégés, depuis toujours très sollicités pour intégrer le jury du CAPES.

Conclusion

Pour conclure sur cette pratique supposée du grand écart, je reviendrai sur la position extrême des deux instances que j'ai eu le plaisir de présider : le CNU autorise l'accès aux comités de recrutement aux fonctions de maître de conférences, pour des candidats qui se présentent après l'obtention d'un diplôme à Bac + 8 minimum, alors que les candidats au CAPES présentent les épreuves alors qu'ils n'ont qu'un diplôme à Bac + 3 (l'obtention du Master 1 étant cependant demandée pour qu'il puissent devenir fonctionnaires stagiaires, et celle du Master 2 pour pouvoir être titularisés). Malgré cela, c'est bien d'un accès au corps des enseignants de la fonction publique qu'il s'agit, et les maîtres de conférences devant un public d'étudiants de Licence 1 ou les Certifiés devant des élèves de Terminale se retrouvent tous *grosso modo* devant des jeunes gens âgés de 18 ans.

L'autre élément qui vient pondérer le grand écart est celui des collègues qui siègent dans ces deux instances. Combien de membres de la section CNU que j'ai dirigée se sont retrouvés (ou étaient déjà) dans le jury du CAPES ? J'ai eu l'impression, quand je me suis retrouvé en 2015 devant ces deux assemblées, d'y retrouver les mêmes têtes familières. Et surtout amicales. Il ne faut pas attribuer cela à un cumul de fonctions, de leur part ou de la mienne ; seulement la présence de collègues qui acceptent de s'impliquer dans le fonctionnement d'instances qui rendent vivant l'hispanisme français. Des instances qui, par effet de *feed back*, nous aident à mieux comprendre les mécanismes de notre métier, et à améliorer par voie de conséquence notre propre pratique d'enseignant-chercheur.