



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Expériences Pédagogiques

Revue en ligne éditée par l'École Normale Supérieure d'Oran-Algérie

<http://exp-pedago.ens-oran.dz>

Numéro 1- octobre 2016

« Evaluer l'enseignant »

Auteur : Bachir Bouba

Appartenance : Université de Maroua (Cameroun)

Courriel : Courriel : bachirbouba@yahoo.fr

Titre de l'article : *Evaluation des enseignants d'université par les pairs et ses effets : le cas du Cameroun*

Introduction et problématique

L'évaluation des enseignants est aujourd'hui une question cruciale dans les universités. Elle se réalise sous plusieurs formes dont les plus connues sont l'évaluation des enseignants par les étudiants (ÉÉÉ) et l'évaluation des enseignants par les pairs (*peerreview*). Alors que la première a pour vocation d'examiner les pratiques et activités pédagogiques de l'enseignant dans le processus d'enseignement/apprentissage, la deuxième vise à expertiser ses productions scientifiques, ses compétences et ses qualités dans le cadre de la recherche. En effet, étant donné qu'à l'Université, les enseignants sont en même temps des chercheurs, connus d'ailleurs sous le vocable d'enseignant-chercheur, ils sont astreints à produire des travaux de recherche qui sont soumis à l'évaluation en vue de leur légitimation. Ainsi, « pour accéder pleinement au statut de professeur, ces enseignants ne pouvaient plus limiter leurs activités à l'enseignement, ils devaient contribuer à la production de nouvelles connaissances par des activités de recherche. » (Founier, Gingras et Creutzer, 1998 :47) Les pairs sont alors sollicités pour se prononcer sur un article, un ouvrage, un projet de demande de financement de la recherche par exemple. Mais, ce n'est pas exclusivement les productions scientifiques qui sont soumises à l'évaluation. L'universitaire est aussi évalué par les pairs lors de son

<http://exp-pedago.ens-oran.dz>- Numéro 1- octobre 2016

« Evaluer l'enseignant »

recrutement et à l'occasion de la recherche de promotion en grade, comme l'affirme fort opportunément Mérindol, (2008 :9) : « L'évaluation de l'activité des enseignants du supérieur s'est presque exclusivement effectuée lors des procédures de recrutement ou de promotion, et dans un cadre individuel. »

Au Cameroun, la promotion aux grades supérieurs, notamment d'Assistant au Professeur titulaire, en passant par les grades de Chargés de cours et de Maîtres de Conférences, passe inéluctablement par l'étude, l'audition et l'avis des pairs. La trame de tous les enjeux se situe justement à ce niveau, lorsque que l'enseignant présente son dossier à la CCIU (Commission Consultative des Institutions Universitaires), qui se devrait se tenir, en principe, deux fois par an, mais se tient une seule fois pour des raisons budgétaires. Le dépôt du dossier se fait après avoir produit un ensemble de recherches légitimées au préalable par les pairs. Cette évaluation par les pairs subit plusieurs critiques, notamment concernant son mode de fonctionnement ; Les critiques qu'elle provoque ne sont pas propres au Cameroun.

En effet, l'évaluation des enseignants par les pairs est une pratique mondialisée, et les controverses qu'elle suscite sont une préoccupation partagée. Au Canada par exemple, lorsque les résultats de l'évaluation des universitaires dans le cadre de leur promotion sont rendus disponibles, ils sont parfois sujets à des contestations. Cependant, lorsque la promotion est refusée au postulant, il a le droit de soumettre son grief qui sera soumis à un arbitrage, s'il estime que son dossier n'a pas été étudié conformément aux textes en vigueur. (Fournier, Gingras et Creutzer, 1998) En France, l'essentiel des publications produites par les scientifiques paraît dans des revues où il existe une évaluation par les pairs. Mais, il est difficile de le faire sous anonymat, car les pairs savent souvent l'auteur de la production scientifique soumise à leur évaluation. Bien plus, il existe des affinités, des petits arrangements entre amis qui viennent perturber le cours "objectif" de l'évaluation comme le fait remarquer Milard (2010). Dans le même ordre d'idées sur le cas français, Christophe (2009 :163) se pose des questions qui augurent l'existence des inégalités dans l'évaluation des enseignants par les pairs : « Pourquoi, selon la coloration politique de la commission du CNU, en fonction des nominations ministérielles et du rapport de force avec les élus, certains sont-ils plus sur (e) que d'autres, à dossier ou âge identiques, voire inférieurs, de voir leurs vœux réalisés ? Pourquoi le poids des dossiers scientifiques ne l'emporte-t-il presque jamais sur l'âge ou l'ancienneté des impétrants ? »

En Allemagne et aux Etats-Unis, le recrutement d'un enseignant à l'université est soumis à une évaluation par les enseignants en plusieurs étapes distinctes étalées sur une année au moins. C'est la même réalité en Amérique Latine, où « les universitaires sont évalués depuis toujours, pour leur recrutement ou leurs promotions, essentiellement sur leurs activités ou leurs productions de recherche. » (Fave-Bonnet, 2003 :319) Dans le monde universitaire en général, toute production scientifique doit avoir l'opinion des pairs parmi les enseignants pour être acceptée. Au Cameroun, lorsqu'un enseignant présente un article publié, on est très regardant sur l'existence d'un

comités scientifique d'évaluation. D'ailleurs, il y a des revues qui sont jugées plus crédibles que d'autres. Il arrive souvent, au moment où un enseignant soumet son dossier de changement de grade à la CCIU, que les évaluateurs, à tort ou à raison, refusent un article déjà publié ou toute autre production scientifique. C'est pourquoi les sessions de la CCIU créent souvent des soucis. Les enseignants ont peur des enseignants eu égard au fait que ce sont les pairs qui décident de la promotion ou non des candidats au grade supérieur. C'est généralement lors du passage au grade magistral que la sélection est jugée davantage rude, se faisant à la tête chercheuse. Il y a des cas où un candidat postule plus de 2 ou 3 fois sans être admis au grade sollicité, pourtant, il estime avoir rempli toutes les conditions requises. Il apparaît donc que l'évaluation des enseignants d'université par les pairs est au carrefour de plusieurs enjeux amenant parfois les postulants à admettre l'existence de la logique de deux poids deux mesures. Dès lors, il importe de se poser la question de savoir pour quelles raisons les enseignants refusent-ils leur évaluation par les pairs et quels effets cette évaluation engendre-t-elle chez eux ? Il s'agit de recueillir le point de vue des acteurs concernés pour rendre compte des critiques adressées aux instances de la CCIU et d'examiner les effets induits.

Référence méthodologique

L'analyse de la réticence des enseignants à leur évaluation par les pairs à l'occasion du changement de grade, leur perception et les logiques entreprises par les postulants pour échapper aux "injustices", revendique une recherche qualitative et se base sur les entretiens individuels avec 30 enseignants issus des Universités de Maroua et de Ngaoundéré. Ceux-ci sont choisis de façon aléatoire, mais en fonction de leur disponibilité et de l'acceptation à répondre à notre sollicitation. Seuls ceux qui au moins une fois postulé à un changement de grade sont concernés. Ils ont répondu individuellement à l'entretien. Le travail s'inspire de la théorie du choix rationnel pour comprendre les logiques des acteurs pour contourner les « injustices » subies. La théorie du choix rationnel tente d'expliquer et de prédire le comportement des individus sur la base de la maximisation des préférences. En effet, selon Boudon (2002 :24), « le sens pour l'acteur de ses actes ou de ses croyances réside dans les raisons qu'il a de les adopter. Cela ne signifie pas que l'acteur soit un être purement rationnel, dépourvu d'affectivité. » Le travail privilégie également une analyse selon la perspective de la théorie du champ de Bourdieu pour rendre compte de la logique des "affrontements" entre collègues enseignants. L'analyse de contenu est la méthode d'analyse des données recueillies.

I/ Point de vue des enseignants sur le choix des évaluateurs et sur les critères de changement de grade

Il importe de préciser les principaux critères de changement de grade des universitaires au Cameroun avant de relever le point de vue des enseignants à cet effet. Selon l'Arrêté n°01/0090/MINESUP/DDES du 29 octobre 2001 fixant les critères de recrutement et de promotion

des personnels enseignants des Institutions publiques de l'enseignement supérieur au Cameroun, la promotion au grade de chargé de cours exige d'un Assistant qu'il remplisse les conditions suivantes : justifier d'une expérience pédagogique satisfaisante d'un an dans le grade et d'au moins une publication dans une revue scientifique pour les Assistants titulaires d'un Doctorat terminal, ou de deux ans et d'au moins un article scientifique pour les titulaires d'un Doctorat (3^{ème} cycle ou en médecine en général).

Au grade de Maître de Conférences, les candidats doivent : Etre titulaire d'un doctorat terminal, avoir une expérience pédagogique d'au moins 4 ans dans le grade de chargé de cours, justifier d'au moins 6 publications dans les revues scientifiques, ou d'au moins un ouvrage scientifique et 3 publications dans les revues scientifiques. On y ajoute aussi l'encadrement d'au moins 6 mémoires des étudiants du niveau Master et la participation aux colloques et conférences sur le plan national et international.

Au grade de Professeur, les candidats doivent avoir une expérience de 4 ans au moins dans le grade de Maître de Conférences et justifier d'au moins 4 articles dans les revues scientifiques ou au moins d'un ouvrage scientifique, de la direction de mémoires et/ou de thèses de doctorat, de la participation à des activités académiques de caractère national et international. Quel que soit le grade postulé, le candidat doit satisfaire à l'éthique universitaire et bénéficier d'un rapport administratif et d'un rapport pédagogique favorables produits respectivement par le Chef d'établissement et le Chef de département dont il est issu.

Avant la tenue de la CCIU, Chaque dossier est soumis à 3 évaluateurs qui doivent produire des rapports scientifiques, très déterminants pour la prise de décision. Ces rapports sont rédigés individuellement par les enseignants de la spécialité ou de la discipline du candidat, et ayant au moins le grade postulé par ce dernier. Il faut également relever que les postulants au grade de Maîtres de Conférences doivent être auditionnés par une Commission Scientifique d'Evaluation (CSE) constitués de 5 membres au moins désignés parmi les pairs.

Les critères sus évoqués peuvent légèrement varier selon les disciplines, comme c'est le cas dans les disciplines médicales et vétérinaires. A l'observation, il s'agit en général des critères objectivement scientifiques comme le reconnaissent la plupart des enseignants interrogés. De façon presque unanime, ils estiment que ces critères, tels qu'ils sont formulés, mesurent effectivement les compétences intellectuelles et pédagogiques, la capacité du postulant à encadrer les étudiants et son rayonnement dans le monde de la recherche. Cependant, un enseignant de Mathématiques affirme qu'il n'y a pas d'objectivité, car « *les spécialités scientifiques ne devraient pas avoir les mêmes critères que les spécialités littéraires ou de sciences humaines.* » De même, un enseignant de Français donne une réponse mitigée : « *Ces critères ne sont pas tout fait objectifs. Ils comportent des contraintes qui peuvent freiner l'avancement.* » Sans aller dans les détails, l'interlocuteur estime qu'il

y a des critères qui sont difficiles à remplir, et qu'ils sont imposés à dessein par rendre très sélectif la promotion des enseignants.

En ce qui concerne le choix des membres de la CCIU, il faut avouer que la plupart ne sait pas comment ça se passe. L'on sait néanmoins que la liste vient du Ministère de l'Enseignement Supérieur où l'on découvre le nom des enseignants issus de plusieurs universités. En effet, « *pour des raisons non avouées, peut-être discrétionnaires, des membres sont désignés* », comme le fait remarquer un enseignant d'Histoire. Tous les interviewés affirment sans exception que le mode de désignation n'est pas convenable et est empreint de subjectivité. Ce désaccord est davantage traduit dans les propos suivants : « *Ce choix n'est pas objectif. Certaines commissions sont ethno-claniques.* » (Enseignant de Philosophie) Cela est vrai quand on observe la composition de certaines sous commissions. Il faut dire qu'à l'université camerounaise, il y a des disciplines qui appartiennent pratiquement à des personnes issues de la même sphère géographique ou ethnique. Dans cette situation, les évaluateurs ne peuvent qu'être constitués des membres du groupe. Il y a donc possibilité de favoriser un des siens, ou de discriminer les autres. C'est pour minimiser ce risque que le mandat des membres est fixé à 3 ans renouvelables une fois. Cependant, « *un y a un fossé entre ces principes et la réalité* », fait remarquer un interviewé. En allant dans le même sens, un enseignant de littérature déclare : « *le principe serait la rotation, mais il me semble qu'il y a des membres inamovibles.* » Ces interlocuteurs critiquent la longévité anti règlementaire que bénéficient certains, compte tenu de leur relation privilégiée avec les décideurs. On comprend pourquoi, parlant du cas français, Christophe (2009 :169) écrit : « *Le travail d'évaluation par les pairs doit être lui aussi revalorisé pour qu'il ne soit pas accaparé, comme c'est trop souvent le cas, par un nombre trop restreint d'individus qui « tournent » entre les diverses fonctions pour des raisons stratégiques, syndicales ou politiques, pas toujours liées à leurs compétences mais à leur appétit de pouvoir ou à leur ancienneté* »

La situation pourrait non seulement susciter la haine des autres enseignants non désignés, mais aussi entraîner le clientélisme ou le favoritisme. Un enseignant d'Anglais, mécontent de cette réalité, relève que : « *Members of CCIU should be selected based on their morality and rectitude. They should also be people with objectivity.* » Dans une autre perspective, un enseignant de français affirme que « *la sélection des membres de la CCIU pourrait être améliorée et impliquer les représentants des enseignants de chaque grade par université. Actuellement, elle ne me convient pas parce que l'administration centrale semble monopoliser cette prérogative.* ».

Le choix des évaluateurs qui doivent expertiser les dossiers soumis en amont avant la CCIU ne fait pas aussi l'unanimité. Mais, ce n'est pas la qualité scientifique des hommes choisis qui fait problème, c'est plutôt l'attitude que certains d'entre eux affichent qui est davantage contestée. En général, à en croire aux enquêtés, il existe des affinités, des relations privilégiées entre les experts et les candidats. Lorsque certains experts évaluent le dossier de leurs amis et relations, ils donnent des avis favorables quelle que soit la nature du dossier. C'est ce qui ressort dans les déclarations

suivantes : « *Le favoritisme existe surtout lorsque le candidat a des frères et sœurs qui travaillent au Ministère.* » « *Des parrainages existent bien que non formels. La confidentialité requise n'est pas toujours respectée, d'où la fuite d'informations relatives à la constitution des experts. Ce qui donne lieu à des négociations.* » « *L'amitié avec les experts compte beaucoup.* » Ces propos récusent le mode d'examen des dossiers qui semble parfois entaché de pratiques peu recommandables. Il faut dire que les critiques ne sont pas uniquement destinées aux experts, mais aussi aux candidats eux-mêmes, surtout lorsqu'il s'agit de la confidentialité.

En effet, « *les candidats sont souvent informés de la direction de leurs dossiers* » et « *certain évaluateurs appellent les candidats lorsqu'ils ont leurs dossiers à examiner. Finalement, l'anonymat est parfois levé et le choix des évaluateurs est biaisé* », précise un enseignant de Géographie. On peut aisément comprendre les raisons qui auraient conduit à cette attitude. Pour les experts, il s'agit de l'abus de pouvoir pour atteindre des intérêts personnels, et pour les candidats, de la volonté d'influencer la décision de l'expertise, ou la recherche du clientélisme afin d'avoir des avis positifs. Dans bien de cas, « *les candidats finiront par savoir qui a expertisé leur dossier* », déclare un professeur titulaire membre de la CCIU qui va dans la même logique qu'un autre enseignant d'Anglais : « *Some lecturer even know where their files are send to and follow up to bride the experts.* » Lorsque l'anonymat est levé, il est possible de régler le compte de ses ennemis, comme le déclare un enseignant de philosophie : « *Les évaluateurs se communiquent entre eux et peuvent comploter contre tel ou tel candidat.* » Il s'agit des cas où un expert, ayant été informé des autres experts du dossier d'un tiers, cherche à les influencer à donner des avis défavorables à la promotion du candidat concerné, sachant que deux rapports négatifs sur trois disqualifient d'office l'intéressé.

Tout se passe comme s'il n'y avait pas finalement de secret sur cette évaluation par les pairs, au point où les débats internes lors des assises lors de la CCIU sont habituellement accessibles aux candidats, comme le résume les propos suivants d'un enseignant de français : « *Il existe des liens entre évaluateurs et certains candidats. Ces derniers, une fois promus, racontent des indiscretions selon lesquelles c'est grâce à un tel que leur dossier, refusé au départ, a finalement été accepté.* »

II/ Mise en cause de l'évaluation par les pairs

L'évaluation par les pairs chez les enseignants d'université semble un principe inéluctable, car il est incongru que des personnes issues d'autres corps puissent valablement évaluer les productions scientifiques et les prestations académiques de ces derniers. Les évaluateurs doivent être au même niveau scientifique, sinon au-dessus des évalués pour une appréciation juste et objective. A la question de savoir s'ils sont d'accord avec le principe d'évaluation par les pairs pour la promotion académique, tous les enseignants interrogés sont favorables, comme le témoignent quelques propos : « *Elle est une bonne chose, car étant du même domaine et parfois proches du postulant, ils sont à même de mieux apprécier la valeur de leur collègue.* » « *L'évaluation des enseignants par les pairs*

est bien convenable. Ce sont les pairs qui doivent évaluer les collègues, à condition que l'éthique universitaire soit respectée. » « Le principe en soi est bon, mais quelques lacunes subsistent sur le plan de l'objectivité. »

A la question de savoir quelles critiques adressez-vous au système de changement de grade, un ensemble de griefs et une avalanche de réactions ont été relevés. Selon les propos recueillis, la moralité de certains collègues et le mode d'organisation de l'examen des dossiers sont sujets à caution. Pendant qu'un quart de personnes interrogées (parmi les plus jeunes chargés de cours) en ont totalement confiance et estiment que tout se passe bien sans anicroche parce que n'ayant pas noté des cas d'injustice, $\frac{3}{4}$ d'entre eux pensent que les dossiers sont expertisés à la tête du client. Au lieu d'évaluer le dossier, on évalue l'auteur du dossier. Beaucoup de cas d'injustices sont évoqués dont les principales sont : règlement de compte, subjectivité, refus de transmettre le rapport d'expertise, transmission en retard du rapport d'expertise, discrimination des jeunes, rejet des publications scientifiques du candidat. Dans ce sillage, ces griefs traduiraient la détermination de certains examinateurs à bloquer délibérément les collègues pour des raisons inavouées.

De façon précise et en rapport avec les faits ci-dessus évoqués, on a pu entendre dire : *« Pendant la session de la CCIU, il y a souvent des rapports d'expertise qui sont absents. Pourtant, on connaît celui qui n'a pas transmis son rapport, mais ce dernier n'est pas inquiété. On devait sanctionner ces gens. » « Il n'y a aucune certitude qu'un candidat soit promu au grade postulé même après avoir rempli toutes les conditions requises. Des facteurs subjectifs entrent en compte. » « L'expertise se fait subjectivement, ce qui conduit généralement au rejet ou au règlement de comptes. »* En fait, il est courant, dans l'enseignement supérieur camerounais, que les enseignants soient en conflits, poursuivant chacun des intérêts égotistes. On le voit, à d'autres occasions, notamment pendant les soutenances des mémoires des étudiants, des membres du jury qui se livrent des disputes, des querelles, des prises de positions tranchées, des critiques acerbes adressées au travail de l'étudiant, alors que les enseignants ne font qu'une transposition de leurs problèmes interpersonnels. C'est dans cette perspective que les universitaires estiment qu'en situation de conflits entre collègues, certains n'hésitent pas à se « venger » lorsque l'occasion se présente. Le changement de grade serait, à cet effet, une opportunité idoine. On est alors dans la logique de la dynamique sociale de la concurrence saisie par le concept de champ de Bourdieu (Mathieu et Bernard, 2000), qui met l'accent sur les dynamiques internes et les rapports de force entre les acteurs, et qui permet de comprendre ce qui fait la spécificité des processus sociaux à l'œuvre dans l'évaluation des universitaires.

La divergence du jugement du dossier du candidat donnant lieu à des rapports scientifiques contradictoires reste aussi une préoccupation. Lorsque les critères sont scientifiques et les évaluateurs objectifs, on s'attendrait à avoir à peu près la même appréciation. Mais, la réalité en dit long sur le

caractère équivoque des avis. « *J'ai évalué un dossier d'un candidat au grade de Maître de Conférences. L'intéressé a présenté 8 articles. J'ai donné un avis favorable à 6. Mais, un autre a donné plutôt un avis défavorable à 6 articles. Ce sont les deux articles que j'ai rejetés que l'autre a trouvé bons.* » Cela voudrait signifier qu'un article publié peut, à tort ou à raison, faire l'objet d'un rejet. Objectivement, il peut être rejeté s'il ne rentre pas dans la spécialité du candidat, si le candidat a trop de publications dans une même revue, s'il publie beaucoup dans une revue où il fait partie du comité de rédaction, si la revue ne contient pas de comité scientifique, entre autres.

L'essentiel n'est donc pas d'avoir des publications, encore faut-il qu'elles soient acceptées par les experts. C'est cette logique d'acceptation qui semble échapper à la rationalité. Parfois, en dehors des critères objectifs de rejet, les articles sont remis en cause. Il y a, par exemple, des sous sections où les articles publiés en ligne sont disqualifiés, et les publications internes ou africaines sont dévalorisées. Signalons tout de même que pendant la tenue de la CCIU, les avis donnés par la sous-section sont revus par la section, la commission et le comité qui peuvent parfois jouer le rôle d'arbitrage. C'est le comité qui prend les décisions finales. La création de ces différentes étapes témoigne de la volonté de réduire à sa simple expression le sentiment d'injustice. Il s'agit là d'une justice procédurale à ne pas ignorer. Mais, jusque-là, les candidats ont toujours le sentiment de subir des injustices. Un candidat refusé au grade de Maître de Conférences en philosophie à la session de 2015 raconte : « *Lorsque que je me suis présenté à la Commission Scientifique d'Evaluation pour l'audition, on m'a clairement dit pourquoi dans mon université, on n'invite pas tel et tel faire des cours en tant que missionnaires. On ne m'a pas donné l'occasion de défendre mes travaux, et on dit que je suis éclectique, je ne publie pas dans le même sillage. Pourtant, eux même savent bien la logique de mes productions* ». On peut donc comprendre que l'affirmation de Christophe (2009 : 162) ci-dessous ne cadre pas souvent avec la réalité vécue au Cameroun : « Les revues où l'on publie, les types de colloque auxquels on a participé, l'accord avec les thématiques privilégiées par l'équipe d'accueil complètent, avec plus ou moins de pondération, l'évaluation scientifique externe. » Ceci n'est valable qu'en cas d'impartialité des examinateurs. Ces réalités compliquent l'évaluation des enseignants par les pairs dont la marge de manœuvre semble assez grande pour décider, sans inquiétude, du sort des collègues. Les hauts responsables au Ministère ne semblent pas se poser des questions sur les conséquences de telles attitudes, car aucune mesure dissuasive n'est encore envisagée. Tout se passe comme si les avis des experts étaient insoupçonnables et crédibles. Pourtant, il n'y a parfois pas d'objectivité dans l'examen des dossiers, surtout à partir de la demande de promotion au grade de MC. Ceci semble être une réalité observable dans presque toutes universités, comme le font remarquer Cousin et Lamont (2009) s'agissant du cas français et pour qui, la procédure de sélection au grade de MC semble ne pas privilégier la méritocratie et l'excellence pourtant de mise aux Etats-Unis.

Or, on ne sait que, dans les conditions normales, « les critères de désignation des experts extérieurs sont la compétence et l'objectivité; ils reçoivent généralement peu ou pas de formation spécifique. Leur légitimité peut émaner de la base légale de la procédure d'évaluation, de la position institutionnelle de l'autorité qui les a nommés, de leur réputation scientifique ou de leur position institutionnelle elle-même, ou de leur mode d'intervention et de la relation de confiance qu'ils parviennent à établir. » (Fave-Bonnet, (2003 : 328) Ces critères sont-elles effectivement pris en compte dans la désignation de l'équipe d'experts ?

Les critiques adressées à l'examen des dossiers font aussi une part belle aux stratégies de blocage des jeunes collègues. Un enseignant ayant été recalé une fois au grade de MC affirme : « *Dès que j'entre en salle du jury de la CSE, un des membres me pose la question de savoir pourquoi je suis pressé pour passer MC. Il me demande si j'ai déjà fait 4 ans au grade de Chargé de cours, alors que tout est mentionné dans mon dossier.* » Il y a lieu de dire qu'autrefois, les enseignants d'université sont presque tous assez âgés, mais aujourd'hui, ils sont relativement jeunes et postulent assez régulièrement au rang magistral. Les anciens qui ont laborieusement été promus au rang magistral, alors qu'ils sont parfois à la veille de leur retraite, semblent ne pas être favorables à la promotion rapide des jeunes collègues, eu égard à l'existence de beaucoup d'enjeux liés au changement de grade, à en croire aux enquêtés. C'est ce que d'aucuns qualifient de jalousie. On est dans un espace social, un champ qui est alors accepté comme champ de lutte concurrentielle et l'enjeu de cette lutte est l'appropriation différentielle de ce que le champ produit. (Caro, 1980)

Il faut dire que ce sont généralement les enseignants qui ont échoué au moins une fois au grade postulé qui expriment leur ras-le-bol. Si certaines positions prises peuvent être convaincantes, il y a des points de vue qui paraissent être plus l'expression d'un mécontentement qu'une analyse froide de l'échec subi. C'est ce qui ressort dans l'exaspération d'un enseignant : « *Vous ne pouvez pas éviter les injustices du moment où vous n'êtes pas au courant des plans diaboliques de votre ennemi.* » Dans le même cadre, un postulant malheureux deux fois de suite au grade de MC fait savoir à chaque occasion qu'il a été recalé au nom du conflit historique opposant le groupe connu sous le nom d'islamo peul et le groupe appelé *kirdi*. Pourtant, des enseignants issus du même groupe sociologique que lui sont régulièrement promus dans la même sous-section.

On peut donc en définitive reconnaître, sur la base des développements précédents, l'intervention de facteurs subjectifs dans l'évaluation par les pairs, conséquence de sa remise en cause par les acteurs concernés. Les principes académiques et scientifiques de promotion sont objectivement arrêtés, et on peut admettre qu'il y a un effort de justice procédurale. Mais, certains évaluateurs passeraient outre les normes et ne répondent jamais de leurs actes. Pourtant, tel que le recommande l'éthique universitaire et en empruntant les propos de Cousin et de Lamont (2009 :115), l'évaluation ne peut s'exercer convenablement « qu'à travers le respect de plusieurs principes fondamentaux :

l'indépendance professionnelle de la recherche, qui se fixe elle-même des objectifs, la reconnaissance de l'expertise de chacun dans son domaine de compétence, la croyance de ceux qui jugent en la mission de sélection méritocratique qui leur est confiée. »

III/ Effets de l'évaluation par les pairs sur les enseignants et stratégies pour affronter cette épreuve

Comme mentionné plus haut, l'évaluation par les pairs à l'occasion du changement de grade créé beaucoup de soucis aux universitaires, parce qu'ils ne sont pas convaincus que le seul respect des conditions requis suffisent. Logiquement, les candidats ayant déjà été recalés ne peuvent que développer, à tort ou à raison, une haine contre les experts ou les membres de la CCIU et se considèrent comme des victimes. C'est la raison pour laquelle l'inimitié ne fait que s'entretenir entre les enseignants, surtout lorsqu'on est au courant de celui qui a donné un avis défavorable à sa promotion. On le déteste, on médite de lui, on le dénigre parfois en salle de classe auprès des étudiants, comme le témoignent les collègues enseignants.

A la question de savoir comment les enseignants font-ils pour affronter cette épreuve afin d'éviter de subir des torts, les réponses données permettent de rendre compte des stratégies développées ou des attitudes adoptées, que l'on peut classer en 3 rubriques :

Pour les uns, les candidats n'ont aucune possibilité d'éviter les injustices. Il n'y a donc aucune mesure à prendre, et même si elles sont prises, elles ne changeraient pas la situation. Selon eux, les experts sont plus forts et sont plus écoutés de par leur notoriété que les candidats. Ce point de vue adopté par 20% d'individus interrogés que résument les deux déclarations suivantes : « *He doesn't have power and the authority to do anything. However, a commission of inquiry could be set up, independently, to see into such injustice metted on teachers.* » « *Il n'y a rien à faire, car on ne maîtrise rien. Il n'y a aucune voie de recours efficace.* » Ces positions, empreintes de scepticisme, proclament l'impuissance des enseignants à trouver des stratégies de contournement des abus des collègues évaluateurs, qui sont généralement des grands maîtres connus et reconnus dans le domaine sur le plan national, voire international; c'est justement le cas lorsque le dossier du candidat est remis à un de ses détracteurs, car ce n'est pas tout évaluateur qui est subjectif. Cette perception est donc celle des acteurs ayant accepté leur domination. Il faut aussi admettre que ce n'est pas chaque enseignant qui a forcément des ennemis parmi les pairs.

Pour près de 50% environ, la possibilité de subir des préjudices amène les enseignants à s'engager, en amont de l'évaluation, dans la recherche du clientélisme, de la corruption des experts, des parrains académiques et politiques pour veiller à leurs dossiers. On a pu entendre d'un enseignant de Sciences physiques que : « *Pendant que certains dorment, il y a ceux qui cherchent un parrain dans la commission pour veiller à leurs dossiers. Ils cherchent des protecteurs soit parce que leur dossier n'est pas bon, soit parce qu'ils ont des ennemis qui risquent leur créer des problèmes.* » Un autre enseignant de Chimie va dans le même sens en admettant qu'il a trouvé deux parrains académiques

dans sa sous-section qu'il a déjà contactés pour la prochaine session de changement de grade. Ainsi, ceux qui disposent d'un important capital social et relationnel au niveau du Ministère et dans la sphère politique n'hésiteraient pas à activer ce réseau pour bénéficier d'une attention. Des interventions de haut niveau pourraient alors non seulement mettre en déroute le stratagème envisagé pour bloquer le candidat, mais aussi le favoriser même en cas d'insuffisance académique réelle. Chaque acteur a donc ses motivations et ses raisons, malgré le caractère peu recommandable des agissements. La situation d'incertitude dans le changement de grade aurait finalement engendré un cercle « vertueux » pour ceux qui disposent d'un « réseau » et un cercle « vicieux » pour ceux qui n'en disposent pas et surtout s'ils sont en conflit avec certains évaluateurs de renom.

Pour une troisième catégorie, (30% environ), les enseignants adoptent des mesures plutôt rationnelles de manière à se ménager une marge de sureté. Il s'agit de : la production des articles au-delà du nombre requis, le fait de joindre le maximum d'éléments justificatifs au dossier, la décision de passer par l'Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) ou par le concours d'agrégation pour certaines disciplines. En effet, il y a des enseignants qui se préparent longtemps à l'avance et ne postulent que, surtout au grade magistral, lorsqu'ils ont l'assurance qu'il est difficile de trouver des raisons de fragiliser leur dossier. Ils produisent parfois le double, voire le triple des conditions exigées. La situation aurait engagé les enseignants dans une sorte de concurrence ou de champ dans la production scientifique. N'oublions pas que là aussi, les chances de publication sont inégales entre les enseignants-chercheurs, comme le montre Lesueur (2010). Dans cette concurrence dynamique, certains enseignants ont plus facilement accès aux promotions ou à des primes au cours de la carrière que d'autres. C'est ce que l'auteur qualifie d'effet saint Matthieu. La décision de passer par le HDR ou par l'agrégation, qui s'obtiennent souvent à l'extérieur du pays, est également une autre possibilité d'éviter d'être coincé, car les détenteurs de ces titres ne sont pas auditionnés à la CSE. Généralement, ils sont automatiquement admis au grade de MC. Ce sont des choix rationnels tels que connus en Sociologie. Ici, « les acteurs font ce qu'ils font ou croient ce qu'ils croient, parce qu'ils ont des raisons de faire ce qu'ils font ou de croire ce qu'ils croient. » (Boudon, 2002 :10)

La réalité ainsi analysée permet de comprendre davantage l'incertitude qui anime les enseignants-chercheurs dans la promotion en grade décidée par les pairs. L'évaluation par les pairs bien que critiquée et perfectible, entraîne parfois une émulation chez les acteurs concernés.

Conclusion :

L'évaluation des universitaires par les pairs pour le changement de grade est une pratique tout à fait admissible dans la mesure où ce sont les pairs qui maîtrisent mieux les exigences et sont les mieux outillés pour expertiser les activités académiques et de recherche de leurs collègues. Que ce soit en Europe, en Asie ou en Afrique, « les modes d'évaluation des universitaires et de leurs activités se sont très vite stabilisés autour du principe de jugement par les pairs. » (Mérindol, 2008 : 9) On l'a vu, les enseignants camerounais sont favorables à leur évaluation par les pairs. Bien plus, les critères exigés

et l'examen du dossier soumis en jury composé de plusieurs experts issus généralement de différentes universités pour la promotion en grade au Cameroun sont des variables jugées globalement satisfaisantes, et témoignent de l'effort de justice procédurale de l'Etat dans l'évaluation des enseignants. Cet effort est renforcé par la décision d'imposer systématiquement trois évaluateurs pour chaque dossier, l'instauration de plusieurs étapes successives de l'étude des dossiers, notamment l'existence des sous sections, des sections, des commissions et du Comité, qui sont constitués chacun par des spécialistes ou des enseignants proches du domaine des candidats. Il ne s'agit rien d'autre que des mesures pour limiter l'arbitraire.

Cependant, à la question de savoir pour quelles raisons cette évaluation suscite-t-elle de l'inquiétude, les enseignants-chercheurs ont indexé le manque de transparence, la moralité douteuse de certains évaluateurs disposés à régler les comptes aux autres, l'existence du système de parrainage, la longévité de certains membres siégeant à la CCIU. La réalité dans le système du changement de grade est davantage critiquée par les candidats qui ont été refusés une ou plusieurs fois au grade de MC qui semble être la trame de tous les enjeux. En ce qui les concerne, on a pu noter, au-delà des critiques, l'expression d'un mécontentement suite au "préjudice" subi.

L'engagement de certains évaluateurs dans un champ conflictuel avec les candidats et vice-versa, qui a été farouchement dénoncé, n'est pas de nature à favoriser le respect des critères et des principes élaborés. Lorsqu'on analyse cette attitude, on est tenté de se demander, à la suite de Hudson Meadwell, 2002 : 17) s'il nes'agirait pas d'une « réalité déterminée par des individus instrumentalement motivés qui agissent selon une logique utilitaire ? » C'est justement le sentiment d'injustice qui se raconte dans les milieux universitaires qui aurait conduit certains à explorer, sinon à activer des réseaux relationnels, cherchant ainsi à contourner les obstacles éventuels ou réels. On peut donc comprendre les comportements qui animent les acteurs, chacun agissant selon une certaine rationalité.

Dans tous les cas, l'évaluation qui existe est perfectible et « il faut donc l'améliorer vers plus de transparence et d'objectivité. » (Mérindol, 2008 :18) Pour ce faire, un ensemble de mesures devraient être prises. Parmi celles-ci, on peut recommander à l'Etat, à travers le MINESUP d'exiger que tous les experts remettent obligatoirement leurs rapports scientifiques tout en respectant les délais requis, au risque de se voir sanctionner. La sanction pourrait être par exemple le retrait de la confiance pour évaluer les dossiers.

De même, il est convenable de créer un observatoire pour permettre aux candidats estimant avoir subi des injustices d'avoir des voies de recours en cas de contestation. L'observatoire en question pourrait être constitué des personnes neutres, moralement irréprochables, les retraités de préférence, qui ne poursuivent aucun intérêt égoïste et qui, vraisemblablement, n'entretiennent pas des conflits avec les enseignants en activité.

Il est légitime de questionner le cumul des deux sessions de la CCIU, celle du mois de mai et du mois de novembre, qui se tiennent en une seule session. Malgré le fait qu'on régularise la

promotion en grade en tenant compte de la session à laquelle le candidat a postulé, la situation ne permet pas de réintroduire un nouveau dossier au cours de la même année. Les candidats recalés sont obligés d'attendre au moins un an pour une nouvelle soumission. Les moyens conséquents devraient être prioritairement dégagés, car il s'agit de la carrière des enseignants qui veulent la reconnaissance et la légitimation de leurs recherches et de leurs compétences, condition de leur efficacité. L'évaluation des enseignants mérite en fin de compte une attention particulière de l'Etat, leur promotion en grade contribuerait aussi à l'amélioration de la formation des étudiants, à la renommée de l'université et de la qualité des recherches universitaires.

Références bibliographiques

Arrêté n°01/0090/MINESUP/DDES du 29 octobre 2001 fixant les critères de recrutement et de promotion des personnels enseignants des Institutions publiques de l'enseignement supérieur au Cameroun

Boudon, R. (2002). « Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ? » *Sociologie et sociétés*, vol. 34, n°1, pp. 9-34.

Caro, J-Y., (1980). « La sociologie de Pierre Bourdieu : éléments pour une théorie du champ politique », *Revue française de science politique*, vol. 30, N°6, pp. 1171-1197

Christophe Charle. « L'évaluation des enseignants-chercheurs. Critiques et propositions » *Vingtième siècle, Revue d'Histoire* 2009/2, n°102, pp.159-170 <http://www.cairn.info/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2009>

Cousin, B. et Lamont, M. (2009) « Les conditions de l'évaluation universitaire. Quelques réflexions à partir du cas américain » *Mouvements*, La Découverte, vol. 4, n°60, pp.113-117.

Fave-Bonnet, M-F. (2003) « L'évaluation dans les universités en Europe : une décennie de changements » *Revue des Sciences de l'éducation*, vol. XXIX, n°2, pp. 319- 336.

Founier, M., Gingras, Y. et Creutzer M. « L'évaluation par les pairs et la définition légitime de la recherche » *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 14, 1998, Recherche sur la recherche. pp. 47-54.

Hudson, M., (2002). « La théorie du choix rationnel et ses critiques », *Sociologie et Sociétés*, vol. 34, n°1, pp. 117-124.

Lesueur, J-Y. (2010). La production scientifique des enseignants-chercheurs en économie : quelques résultats économétriques issus du dispositif PES. Document de travail. Groupe d'analyse et de théorie

économique, Lyon-St Etienne, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00537859>, consulté le 16 juillet 2016.

Mathieu, A. et Paul, B. (2000). « Faire utile ou faire savant ? La nouvelle production de connaissance et la Sociologie universitaire québécoise. » *Sociologie et sociétés*, vol. 31, n°1, pp. 71-92.

Mérindol, J.Y. « Comment l'évaluation est arrivée dans les universités françaises » *Revue d'Histoire moderne et contemporaine*, n°55-bis, vol. 5, 2008, pp. 7-27.

Milard, B. « L'évaluation de la recherche par les pairs : les risques d'une formalisation contre performante. » *Revue interrogations ?* n°11, *Varia*, décembre 2010 [en ligne] www.revues-interrogations.org consulté le 28 avril 2016.