

Regard syndical sur la formation initiale à l'Ecole Nationale de la Magistrature



Septembre 2012

S O M M A I R E

INTRODUCTION.....page 3

Une Ecole...
...Pour quoi faire?
A quand une nouvelle réforme

A L'ENTREE DE L'ENM.....page 4 des tests psychologiques qui indignent

Des objectifs douteux
Une méthode contestable
Des dérives constatées
Une utilité discutée

PENDANT LA FORMATION A L'ENM.....page 7 des périodes de scolarité et de stage qui interrogent

La scolarité
Des contenus décevants
Un manque de temps
Des évaluations inutiles en fin de scolarité
Un corps enseignant éclaté

Les stages
Des périodes de stages enrichissantes au cours de la scolarité
Un déroulement de stage juridictionnel positif mais perfectible

A LA SORTIE DE L'ENM.....page 12 un classement et des affectations qui inquiètent

Le classement, source d'angoisse
Le volant de postes, une nécessité

INTRODUCTION

Une Ecole...

Epineuses questions que celles du recrutement et de la formation des magistrats, qui ont traversé l'histoire de la magistrature depuis ses débuts et qui continuent de hanter le débat public lorsque sont visés les dysfonctionnements de la justice. De la vénalité des offices sous l'Ancien Régime à la création du concours républicain sous la III^{ème} République en passant par l'élection sous la Révolution Française et les nominations sous Bonaparte, l'entrée dans la magistrature française s'est toujours faite à l'image de la place occupée par la fonction de juger dans la société.

Au XX^{ème} siècle, s'est ainsi imposée l'idée de créer un centre de formation unique pour les futurs magistrats afin de concilier l'exigence sociale d'une magistrature plus ouverte et la volonté du pouvoir de forger un corps professionnalisé, imprégné de l'esprit régalien d'un Etat fort et moderne. Le pouvoir exécutif hésita d'ailleurs à créer un département judiciaire au sein de l'Ecole Nationale d'Administration pour former de véritables serviteurs de l'Etat au sein de la magistrature... Le CNEJ vit finalement le jour en 1958 et se transforma en 1970 en École Nationale de la Magistrature. La création de l'ENM a donc entériné l'idée que la magistrature était un corps professionnel indépendant qui impliquait le passage des futurs magistrats au sein d'une école de formation professionnelle spécifique.

... pour quoi faire ?

Depuis sa création, l'ENM a essuyé de nombreuses critiques, accusée d'être la mère de tous les vices de la Justice, de forger l'esprit d'entre soi, de produire des « juges rouges » ou de formater des magistrats rigides et inhumains... Ces critiques vont parfois jusqu'à revendiquer la suppression de l'ENM, comme le fait régulièrement le Front national ou plus récemment un célèbre ténor du barreau, ou encore de façon plus inquiétante la Chancellerie sous l'ère Sarkozy lors du dépôt du rapport de la Commission Darrois en avril 2009.

Si les attaques de l'ENM servent le plus souvent la haine du juge et le mépris de la Justice, elles ne doivent pas gêner la critique du recrutement et de la formation des magistrats. Car la question mérite d'être posée : comment mettre en œuvre les exigences démocratiques d'égalité, de pluralisme et de qualité en matière de recrutement et de formation des magistrats?

En 2008, une réforme d'ampleur du concours et de la formation avait été initiée après le scandale d'Outreau, afin de ne plus sélectionner et préparer les futurs magistrats à partir des seuls critères de compétences juridiques.

Force est de constater, quatre ans plus tard, que les réponses apportées ne sont pas satisfaisantes, malgré quelques efforts d'ouverture.

A quand une nouvelle réforme ?

Depuis 2008, tant le recrutement que la formation sont organisés autour du paradigme d'un « bon magistrat » quasi-essentialisé et de ses 13 « capacités fondamentales »... Or cette vision réductrice est au service de cette logique managériale qui voudrait que l'œuvre de justice soit accomplie par des professionnels performants tant sur le plan du savoir être et du savoir faire.

Le recrutement favorise dans des proportions toujours aussi désolantes les étudiants de milieux favorisés qui se préparent dans des classes préparatoires privées, aux dépens des étudiants de milieux modestes ou de professionnels qui souhaitent se reconvertir –et particulièrement les fonctionnaires depuis la suppression du cycle préparatoire. Mais c'est aussi le profil du candidat idéal qui inquiète, tant l'introduction des tests psychologiques semble répondre à la volonté d'homogénéiser les personnalités et de préférer les plus « lisses » et les plus malléables.

La formation quant à elle, semble échouer à transmettre sans formater. L'effort d'ouverture des enseignements et d'accroissement des durées de stage est un point positif. Mais la pédagogie reste un in-pensé à l'Ecole Nationale de la Magistrature. Former au mieux les futurs magistrats doit passer par l'ambition de les doter non pas seulement de savoirs mais davantage d'un « sens du savoir acquis », en leur donnant des outils pour acquérir des compétences professionnelles mais également se les approprier.

L'organisation institutionnelle de l'ENM a été marquée ces dernières années par de profonds bouleversements, dans la logique de la RGPP qui frappe l'ensemble du secteur public. L'ENM s'est ainsi vue doter de missions nouvelles (notamment sur le plan des relations internationales), s'ajoutant à ses missions de formation, sans disposer de moyens humains et budgétaires en conséquence, aux dépens de la qualité des enseignements et des statuts des enseignants.

Ainsi, à l'heure où le Syndicat de la Magistrature a formulé une centaine de propositions pour la révolution judiciaire dont la société française a besoin, il est urgent que la vague du renouveau frappe également le recrutement et la formation des magistrats. Dans cet espoir, la section syndicale des auditeurs de la promotion 2011 a souhaité partager ci-dessous certaines de ses remarques tantôt très générales, tantôt très concrètes sur le déroulement de sa formation.

A L'ENTREE DE L'ENM des tests psychologiques qui indignent

Depuis 2009, « chaque candidat¹ [au concours de l'ENM] fait l'objet d'un avis écrit d'un psychologue, établi à partir de tests de personnalité et d'aptitude d'une durée maximum de 3 heures passés avant les épreuves d'admission et d'un entretien d'une durée maximum de 30 minutes organisé en présence d'un magistrat »².

Fortement critiqué par les syndicats de magistrats, le Conseil d'État a entériné le dispositif en considérant qu'il ne constituait pas une nouvelle épreuve de sélection mais seulement « un élément d'appréciation mis à la disposition du jury de l'épreuve de mise en situation et d'entretien »³. Le dispositif n'en demeure pas moins critiquable.

En septembre 2011, la section syndicale SM des auditeurs nouvellement constituée au sein de la promotion 2011 a donc décidé de consacrer sa première action syndicale à ces tests. La réflexion s'est engagée à partir du vécu des « petits pois »⁴, élargie à l'ensemble de la promotion par le biais d'un questionnaire ayant permis de recenser les expériences⁵.

Des objectifs douteux

Les tests proposés ont pour objectif de détecter ceux qui seraient « très rigides, très persécuteurs, très dépressifs et qui par conséquent auront beaucoup de difficultés d'adaptation en juridiction »⁶. Il s'agirait de repérer dès le stade du recrutement les tendances trop marquées, les personnalités pathologiques, et de s'assurer des « qualités humaines » des futurs magistrats.

Derrière cet objectif officiel il s'agit surtout pour l'institution de se protéger contre les critiques formulées suite à l'affaire d'Outreau et le déferlement médiatique qui s'en est suivi dénonçant la supposée « inhumanité » de certains magistrats. Dans un tel contexte, l'introduction de ces tests, qui a fait grand bruit dans les médias, s'avère donc aussi une véritable stratégie de communication. Mais ces tests ne sauraient faire illusion bien longtemps, d'autant que la méthode utilisée ne semble pas en mesure de répondre aux objectifs affichés.

Une méthode contestable

L'évaluation se décompose en trois temps. Le premier est consacré aux tests psychotechniques ayant pour objectif de mesurer, à partir d'exercices de logique (compléter des suites de dominos), les capacités intellectuelles et la rapidité d'exécution. La seconde phase est celle du test psychopathologique ou test de personnalité. Il s'agit d'une autoévaluation par le candidat qui doit se positionner face à une série de 250 affirmations⁷ sur une échelle allant du « pas du tout d'accord » au « tout à fait d'accord ». A partir de cette autoévaluation sont dégagés des scores censés refléter les grandes tendances psychopathologiques du candidat sur la base desquelles s'engage un entretien individuel de 20 à 30 minutes en présence d'un psychologue et d'un magistrat. Cette méthode appelle plusieurs remarques.

1 À l'exception des auditeurs recrutés au titre de l'article 18-1 de l'ordonnance de 1958, soit 24% des auditeurs de la promotion 2011

2 Article 18 - décret du 31 décembre 2008

3 Arrêt du 26 juin 2010, sur saisine du SM et de l'USM

4 Surnom des auditeurs de la section SM de la promo 2011...

5 54 questionnaires ont été retournés, soit 53,3% des personnes ayant passé les tests

6 Interview de Marie-José Grihom, enseignante en psychologie, dans ENM info n°26, mars 2008, p5

7 Parmi ces 250 affirmations on peut ainsi trouver: « je suis le meilleur et le le sais », « Il m'est déjà arrivé de sauter littéralement de joie », « je me sens supérieur », « j'ai déjà mangé à en être malade », « j'ai de la sympathie pour les mendiants », « j'ai la chair de poule quand je lis des poèmes », « la morale permissive n'est pas la morale », « les autorités religieuses doivent décider de la morale »

Tout d'abord, le bilan effectué sur la base des tests et de l'entretien est très réducteur. Il ne saurait refléter la complexité des personnalités. Les candidats sont en effet réduits à quelques adjectifs⁸ ou à une série de qualités présentées comme essentielles pour prétendre accéder à la magistrature, qualités qu'ils posséderaient ou non.

Le profil dégagé suite à l'évaluation n'est pas seulement réducteur, il est aussi biaisé et ne peut prétendre être le fidèle reflet de la personnalité du candidat. Deux phénomènes faussent en effet l'évaluation. En premier lieu, la variable analysée apparaît clairement derrière la majeure partie des affirmations proposées aux candidats: rigidité, autoritarisme, estime de soi, empathie, sociabilité... Il est donc facile de répondre en conséquence et de « lisser son profil » pour paraître moins autoritaire, plus sociable ou encore moins sensible. Certains candidats déjà admissibles en 2009 ont ainsi pu, en 2010, tirer les conséquences de leur expérience antérieure pour corriger les traits de personnalité qui leur avaient été présentés comme problématiques l'année précédente, au point parfois qu'il a pu être reproché à des personnes jugées « trop... » en 2009 de n'être « pas suffisamment... » en 2010. L'évaluation est également biaisée par le contexte très particulier du concours dans lequel elle se réalise. Bien qu'ils ne fassent pas l'objet d'une note, les enjeux sont nécessairement générateurs d'un stress plus ou moins important selon les candidats, stress qui, bien qu'il n'ait rien d'une pathologie rédhibitoire dans un tel contexte, empêche le candidat d'être parfaitement lui-même. La situation est d'autant plus inconfortable pour le candidat, que le psychologue a pour mission de détecter ceux qui feront ou non de bons magistrats et qu'il transmettra son avis au président du jury devant lequel se déroulera l'épreuve ô combien cruciale du « grand oral ». Difficile dans cette position de ne pas laisser transparaître une pointe d'agacement, un soupçon d'agressivité ou une certaine émotion quand il faut défendre ses choix de vie, dévoiler son histoire face à de parfaits inconnus ou justifier des traits de caractères considérés non conformes à la norme et dans lesquels on ne se reconnaît pas toujours mais présentés comme avérés par des tests irréfutables. Attaqués sur leurs choix et leur personne de façon parfois brutale, les candidats ne sont pas en position de répondre de façon appropriée. Face au pouvoir du binôme, peu nombreux sont ceux qui osent donner aux questions et affirmations les (non) réponses qu'elles méritent.

Par ailleurs, la méthode est illusoire. Il s'agit de faire croire qu'un psychologue peut, par le biais de ces tests et d'un entretien de 30 minutes au plus, repérer un « bon magistrat » ou au contraire diagnostiquer des personnalités pathologiques inaptes à exercer de telles fonctions. Quand on sait à quel point il faut être prudent et méthodique avant de poser un diagnostic, la méthode a de quoi laisser songeur et apparaît en parfait décalage avec l'objectif affiché. La détection d'un comportement pathologique ne peut se faire que par le biais d'une expertise digne de ce nom. C'est aussi confier au psychologue, dont on ignore les critères de recrutement et le degré de connaissance de l'institution judiciaire, un pouvoir considérable, même si le candidat peut demander un second avis en cas de désaccord avec le premier.

Enfin, une telle évaluation des personnalités a de quoi inquiéter. Basée sur des grilles normalisantes et un archétype du « parfait magistrat », construit sur un modèle ignoré, la méthode laisse craindre à terme un nivellement des profils des candidats recrutés. Pour entrer dans la norme, il ne faut être ni trop ni pas assez. Aucune variable psychopathologique ne doit dévier de cette norme. Aucun propos ne doit laisser transparaître un esprit trop revendicatif ou trop polémique. En définitive il semblerait qu'il faille être « dans le moule », conforme à l'idéologie dominante et aux scores standards, au risque de devoir justifier le pourquoi d'un score trop élevé ou trop bas sur les plans de l'émotivité, de l'agressivité ou encore de la confiance en soi. Loin de répondre à l'objectif affiché de recrutement de magistrats plus humains, cette épreuve met en péril ce qui constitue toute la richesse et l'humanité de la magistrature : sa diversité. N'en déplaise à certains, il n'est pas souhaitable que la justice de demain soit rendue par des clones, des magistrats neutres, interchangeables, sans personnalité ou si peu, et incapables du moindre regard critique sur les politiques menées et la société dans laquelle ils vivent et sur laquelle ils agissent au quotidien ...

Des dérives constatées

Même si la majorité des auditeurs interrogés rapportent des entretiens plutôt détendus (40), une part non négligeable d'entre eux a expérimenté des entretiens et des avis désagréables et dépréciatifs (15).

Ainsi, au-delà des questions incongrues⁹ ou des nombreuses questions d'une grande banalité sur le parcours scolaire du candidat, sa motivation ou ses loisirs (qui trouvent déjà leur place dans le grand oral), les auditeurs font état de questions relatives à leur environnement personnel et affectif, questions souvent vécues comme intrusives voire discriminatoires¹⁰. Certains auditeurs relatent ainsi avoir été interrogés sur leur santé physique ou mentale (3) ou celle de leur mère (1), sur leur histoire familiale (6) (divorce, séparation, relation au père, décès d'un parent...), sur leur vie amoureuse et sexuelle (1), sur leurs amis (5), sur leurs origines étrangères (2), sociales (5) ou géographiques (2). D'autres auditeurs ont dû prouver qu'ils étaient heureux ou encore s'expliquer sur leur choix de la magistrature, présenté comme peu compatible avec la situation de mère vivant seule avec un enfant. De telles intrusions dans la vie personnelle ne sont pas seulement inutiles pour détecter des personnalités pathologiques. Elles constituent des dérives qui ne peuvent être

8 « trop neutre », « trop abstrait et théorique », « calme et posée », « sérieux sans se prendre au sérieux »...

9 « pourquoi n'assumez-vous pas votre barbe ? » « Parlez-vous à votre chat ? »

10 Exemple significatif: « vous considérez-vous nonchalante, notamment eu égard à la nonchalance des martiniquais ? »

tolérées sous aucun prétexte, encore moins dans un concours d'accès à la fonction publique. Il convient de noter à ce stade que dans certains binômes, le magistrat, pourtant censé être le garde-fou permettant de lutter contre de telles dérives, s'est révélé être plus royaliste que le roi en se montrant plus agressif, plus intrusif et plus actif que le psychologue lui-même.

Au-delà de l'entretien lui-même, des dérives ont pu être constatées dans la rédaction des avis transmis au candidat et au président du jury. Dans les quelques avis négatifs motivés, des jugements hâtifs ont été formulés et des diagnostics sauvages ont été posés. Il est difficilement acceptable qu'un psychologue se permette d'écrire, après un entretien de 20 à 30 minutes et l'analyse de quelques variables au regard de la norme, que le candidat est « dépressif chronique » ou présente « une personnalité attachante mais qui a vécu des choses difficiles dans son enfance qui ont mis en place des mécanismes de défense qui sont incompatibles avec les fonctions de magistrats[...] » ou encore qu'il indique qu'« un suivi psychologique doit être envisagé », précise que le candidat « est en thérapie depuis très longtemps » ou pose un « diagnostic psychiatrique ». L'excès inverse n'est pas plus tolérable. Au nom de quelle légitimité un psychologue se permet non pas de suggérer mais d'affirmer qu'une personne « fera une excellente magistrate » ? Ces avis écrits sont d'autant plus inquiétants, que même s'ils sont censés être détruits, rien ne permet de s'assurer qu'il n'en reste plus une trace et qu'ils ne pourraient pas être brandis des années plus tard si l'occasion s'y prêtait...

Une utilité discutée

Que l'on soit d'accord ou non avec la méthode, force est néanmoins de constater l'inutilité de tels tests face à un « grand oral » réformé tant dans son contenu¹¹ que la composition du jury¹². Désormais essentiellement axé sur le parcours du candidat, ses motivations, sa personnalité et ses expériences, l'épreuve de mise en situation collective et d'entretien individuel avec le jury suffisent amplement à repérer si les candidats possèdent les qualités nécessaires à l'exercice du métier de magistrat.

L'exercice de mise en situation collective est ainsi un excellent outil permettant « *des expressions d'avis personnalisés, des manifestations et comportementales parfaitement significatives, et des attitudes ou prises de partis hautement révélatrices de personnalités, dispositions, aptitudes ou faiblesses de chacun* »¹³. Avec le retour individuel, « *chaque candidat [peut], avec une sincérité et une objectivité dont chacun doit s'honorer, exprimer hors du champ du savoir technique, des aptitudes ou facultés, ou au contraire des carences ou difficultés ouvrant des critères d'appréciation échappant à l'arbitraire* »¹⁴.

De la même manière, l'entretien individuel, fondé sur l'échange et le débat plus que sur le jugement de valeur et la catégorisation, permet au candidat d'argumenter, de faire valoir son point de vue et de le défendre. L'exercice est ainsi bien plus révélateur d'une personnalité qu'une autoévaluation pseudo-scientifique analysées au regard de scores-type censés refléter une norme dont on ignore comment elle est établie...

Enfin, et on ne peut que s'en réjouir, le jury, tant en 2009 qu'en 2010, a lui-même souligné que l'avis du psychologue n'était pris en considération que de manière marginale et n'avait eu aucun impact sur la note finale du candidat. Deux raisons ont été avancées: soit l'avis constituait un apport mineur par rapport à la prestation du candidat en ce qu'il rapportait des « *constatations banales déjà faites lors de la mise en situation et de l'entretien* », soit le candidat avait su démontrer des qualités contraires à celles contenues dans l'avis.

Face à de telles constatations, à quoi bon maintenir ces tests ? La question mérite d'autant plus d'être posée que ces tests psychologiques génèrent des coûts peu compatibles avec le dogme de la rationalisation des moyens de la justice que nos responsables politiques ne cessent d'invoquer pour justifier des suppressions de postes indispensables et des réformes judiciaires plus que contestables.

Jusqu'à présent, la bienveillance du jury d'admission a conduit à reléguer ces tests à la place qu'ils méritent. Pour combien de temps ? Dans d'autres pays européens¹⁵ ces tests sont devenus des épreuves éliminatoires après avoir été utilisés dans un premier temps comme de simples avis. Ainsi, vu leur coût, leur inutilité, les dérives mentionnées et la logique sous-jacente particulièrement normalisante et stigmatisante, ces tests doivent être supprimés.

11 Une épreuve de mise en situation collective précède l'entretien individuel qui se décompose en 3 temps: la culture générale (10 min), le CV et la motivation du candidat à partir d'une fiche préalablement remplie par le candidat (20 min), le retour individuel sur la mise en situation (5 min)

12 Un psychologue est désormais membre du jury

13 Rapport du jury 2010

14 Idem

15 Portugal, Roumanie, Hollande par exemple

PENDANT LA FORMATION A L'ENM

des périodes de scolarité et de stage qui interrogent

LA PERIODE DE SCOLARITE

La scolarité est le moment de la projection dans la profession de magistrat. Il s'agit de se glisser dans la peau du magistrat, tant d'un point de vue professionnel qu'humain. Ce moment de formation doit donc avoir cette double finalité :

- Permettre d'acquérir quelques réflexes professionnels, transmettre les bases des contentieux que nous serons nécessairement amenés à pratiquer, fournir un certain nombre d'outils permettant de résoudre nos difficultés professionnelles quotidiennes, se préparer pour aborder le stage juridictionnel de la manière la plus sereine et la plus profitable possible
- Assurer un échange libre d'expériences entre des magistrats expérimentés et des auditeurs, offrir aux auditeurs un moment de retour sur leurs expériences quotidiennes, sur les problématiques abordées, favoriser la réflexion sur les positions adoptées en exercice ou développées en conférence, sur les opinions développées par les intervenants, etc.

Sur le premier point, il est assez curieux de voir que l'Ecole a répondu à la critique du Magistrat-Technicien par un supplément de connaissances transversales... théoriques.

Sur le second point, force est de constater qu'en l'état, l'organisation de la scolarité n'est pas adaptée, que les auditeurs de justice ne peuvent véritablement mettre à profit ce « temps suspendu » à l'Ecole pour réfléchir à leur métier et à leurs pratiques.

Des contenus décevants

L'enseignement à l'ENM s'articule autour de trois formats pédagogiques: les conférences magistrales (principalement destinées aux enseignements d' "ouverture"), les Directions d'Etude (travail en petit groupe avec des magistrats professionnels) et les fascicules (sorte de Vademecum propre à chaque fonction judiciaire). Si la pertinence d'une telle organisation n'est pas remise en cause, la manière dont ces trois formats, complémentaires, s'articulent entre eux nuit à la formation des auditeurs.

Les conférences en amphithéâtre:

Elles souffrent à la fois d'un manque de contenu et de pédagogie. En effet, elles se limitent le plus souvent à l'énoncé de banalités sur une problématique donnée par un intervenant concentré sur le défilé des diapositives de son diaporama. L'absence de dimension historique, de traitement du problème dans toute sa complexité ou la restitution de l'ensemble des analyses déjà effectuées ont souvent été regrettés. Tout comme les qualités d'orateurs ou de pédagogues des intervenants dont les motifs de la présence ont souvent interrogé.

Ainsi, les conférences sont trop nombreuses et souvent assez vides de sens, alourdissant inutilement l'emploi du temps. Il apparaît nécessaire d'en faire moins mais de meilleure qualité, notamment en multipliant les tables rondes plus propices à l'analyse critique et au débat d'idées.

Plusieurs voies peuvent être envisagées pour améliorer le contenu des conférences:

- renforcer la complémentarité des conférences entre elles et avec les DE. Par exemple, durant les semaines consacrées à l'application des peines, axer les conférences sur la philosophie de la peine, la responsabilité, la réinsertion,... et globalement éviter les thèmes de conférences sans aucun lien avec les autres enseignements (ex: "la francophonie")
- favoriser une approche critique des thèmes abordés en diversifiant les point de vue et en multipliant les formats "tables rondes".
- refondre le pôle "Humanités Judiciaires" dont le contenu donne aujourd'hui la part belle à certaines approches très orientées en sciences humaines (en faveur de la dangerosité, de la castration chimique...) et qui se limite à certains courants en psychiatrie et en psychologie (au détriment notamment de l'approche psychanalytique). Il serait bien nécessaire de redonner une place à d'autres matières telles que la sociologie, la philosophie, l'anthropologie...

- réfléchir à l'avenir du pôle "Vie Economique": l'ENM semble avoir du mal à faire vivre ce pôle et l'on peine à en cerner l'objectif au plan pédagogique. Pour la promotion 2011, ce pôle s'est résumé en une conférence de Laurence PARISOT puis de Jean-Claude MAILLY, à une journée sur la justice économique et financière, à une journée "visite d'entreprise" et un CD-rom de 400 pages sur la comptabilité que personne n'a lu.

Les Directions d'Etude:

Elles sont le format pédagogique le plus intéressant. De part le petit nombre d'auditeurs qui y sont regroupés (environ 15), l'hétérogénéité des profils et l'intervention de magistrats du « terrain », en prise avec les réalités quotidiennes des juridictions, soucieux de partager leurs expériences et de répondre aux interrogations des auditeurs, ces directions d'études sont propices aux échanges et aux confrontations de points de vue tant entre auditeurs qu'entre auditeurs et magistrats. Les études de dossiers et cas pratiques dans ce cadre sont ainsi ce qui nous semble le plus formateur.

Toutefois, le temps de directions d'études reste beaucoup trop consacré à des rappels de cours très théoriques. Il paraîtrait plus opportun que la direction d'études soit entièrement consacrée à mener des réflexions plus approfondies sur les pratiques professionnelles des magistrats et à des études de cas et exercices divers, exercices qui permettraient d'acquérir davantage les « bons réflexes » et d'aborder sous un angle plus professionnel des questions aujourd'hui traitées sous forme très universitaire.

Sur le fond, il est regrettable que le contenu des enseignements dispensés en DE ne soit pas plus équilibré. En effet, au sein du pôle pénal, la plupart des DE sont consacrées au Parquet et à l'Instruction aux dépens de l'application des peines (seules 6 DE en fin de scolarité pour la promo 2011).

Le pôle civil quant à lui manque de temps pour balayer l'ensemble des contentieux. Par exemple, la promotion 2011 n'a bénéficié que de deux DE seulement pour les tutelles majeurs et mineurs et les affaires familiales alors que ces matières représentent un tiers de notre stage juridictionnel.

Enfin, il convient tout de même de souligner le fait que l'école a semble-t-il décidé de faire réaliser aux auditeurs un plus grand nombre de devoirs corrigés, prenant ainsi en compte les remarques des promotions précédentes sur le manque d'exercices de ce type.

Les fascicules:

Cet outil pédagogique est relativement intéressant car il permet de synthétiser les apports théoriques tout en laissant de l'autonomie aux auditeurs pour les assimiler.

La promotion 2011 s'est vue remettre en tout et pour tout trois fascicules d'une quarantaine de pages en moyenne en matière civile (les fonctions civiles du JE, la méthodologie du jugement civil, et le préjudice corporel) contre une bonne dizaine de fascicules, d'une centaine de pages en moyenne, en matière pénale (la présidence d'audience correctionnelle, l'application des peines, l'instruction préparatoire, les services d'enquête, les enquêtes, le parquet, l'exécution des peines,...). Cette sous-représentation du civil pose problème, compte tenu notamment de la part que certains contentieux civils représentent dans l'activité d'un tribunal.

La promotion 2012 quant à elle, ne bénéficie pas de la distribution de tous les fascicules nécessaires, qui lui sont diffusés sur support dématérialisé. Cette dématérialisation apparaît comme un obstacle à l'apprentissage dans la mesure où, si la mode est à la numérisation., elle ne permet pas une appropriation du fascicule (annotations, surlignages..) et impose que les auditeurs, à leurs frais, procèdent à leurs impressions, ce qui pose question.

Un manque de temps

Si l'Ecole a su prendre en compte les critiques faites par les promotions précédentes sur la cadence de travail pendant la scolarité, des efforts restent à faire.

En effet, la scolarité à l'ENM doit être un "temps suspendu" avant l'entrée dans la vie professionnelle, un temps précieux pour tenter d'appréhender l'environnement extra-judiciaire du magistrat, aiguïser un regard personnel sur l'institution judiciaire, réfléchir au sens de notre futur métier...Le temps de la scolarité est souvent décrit a posteriori par les magistrats comme un havre de paix avant la tempête. C'est le moment de s'intéresser à de nombreux sujets qui ne pourront pas tous être envisagés ultérieurement dans un cadre professionnel plus contraint, plus spécialisé et chronophage.

Une formation de qualité ne doit pas craindre de laisser s'épanouir la curiosité intellectuelle, et la liberté de pensée. Or, lorsque l'on stimule la curiosité, il faut aussi lui laisser le temps de s'ébattre, sinon la rassasier. Pour cela, la période de scolarité doit laisser du temps :

- Pour apprendre les cours et les fascicules mais aussi et surtout pour lire d'autres ouvrages ou articles, réfléchir sur les contenus qui sont dispensés.

- Pour échanger en groupe, pour partager les expériences et créer des liens entre auditeurs qui ne se fassent pas que dans des cadres festifs. Dès l'Ecole, il est nécessaire que les auditeurs apprennent à échanger ensemble sur leurs difficultés, à partager les joies et les doutes, les méthodes, les projets.

-Pour circuler au sein de « la cité judiciaire ». L'Ecole est située à côté du Tribunal. Il faut renforcer les liens avec les magistrats du TGI et de la Cour et profiter du temps de la scolarité pour aller observer. Le stage juridictionnel n'est pas fait pour nous laisser observer, c'est un stage d'exercice, d'entraînement. Et le temps de scolarité est uniquement théorique. Il faudrait donc profiter du temps de scolarité pour aller observer la pratique. Ce format intermédiaire de l' « observation de la pratique » serait un outil intéressant pour irriguer les enseignements et les échanges ensuite au sein de l'Ecole. Et ce temps d'observation permettrait de s'imprégner de différentes pratiques professionnelles, et de contempler toute leur diversité (en dépit des tentatives lolfiennes de formatage ...)

- Pour aller aussi au contact de « la cité » tout court et pas se replier sur l'entre-soi de l'Ecole.

En vue d'alléger la cadence de travail, des modifications très concrètes pourrait être apportées immédiatement: ramener de 3h à 1h30 par semaine la durée des enseignements d'anglais, prévoir un après-midi par semaine de libre pour le travail personnel...

Mais l'assouplissement de l'emploi du temps des auditeurs ne pourra réellement se faire sans repenser plus globalement aux objectifs de cette période de scolarité. Aujourd'hui, la ligne pédagogique de l'ENM semble être celle de la préparation maximale des auditeurs à leur stage juridictionnel, en leur fournissant un maximum de connaissances théoriques sur toutes les fonctions. Or, même avec des semaines à 50 heures, ce n'est pas en 6 mois de formation que l'on forme un magistrat. Face à cet objectif illusoire, mieux vaut préparer les esprits au positionnement du magistrat que tenter vainement de remplir les têtes de connaissances qu'elles acquerront, de toute manière, au fil des mois et des années. Une tête bien faite plutôt qu'une tête bien pleine.

Des évaluations inutiles en fin de scolarité

La réforme de l'ENM de 2008 s'est traduite, au plan de l'évaluation, par la volonté de séparer de manière étanche formation et évaluation. A l'instar de ce qui a été fait dans le cadre du stage juridictionnel, la réforme de la scolarité à l'ENM a visé à faire en sorte que celui qui forme l'auditeur ne soit plus celui qui le note. Ce nouveau principe pédagogique s'est traduit concrètement au niveau de la scolarité par la suppression du contrôle continu, les travaux rendus par les auditeurs et corrigés par les MEA ne donnant désormais lieu qu'à de simples appréciations écrites (sans note de type x/20). Mais la nécessité d'évaluer "objectivement" à un moment de la scolarité le niveau d'acquisition, par les auditeurs, des compétences professionnelles de base n'a pas disparu pour autant. D'où l'introduction d'un examen de fin de scolarité destiné à évaluer les auditeurs avant leur départ pour le stage juridictionnel.

Ces évaluations de fin de scolarité se décomposent comme suit :

- Une épreuve de droit civil : rédaction d'un jugement (6h)
- Une épreuve de droit pénal : rédaction d'actes (CR, commission d'expertise), réquisitoire définitif (6h)
- Une épreuve transversale : portant sur l'ensemble des pôles d'enseignements et des conférences (6h)

Or, s'il peut sembler opportun d'apprécier les capacités des auditeurs tout au long de leur formation, ces épreuves évaluent des capacités en cours d'acquisition et qui ne seront véritablement acquises qu'à l'issue du stage juridictionnel.

Surtout, ces épreuves, destinées à sanctionner la période de scolarité, et comptant pour un tiers de la note finale au concours de classement, ont pour effet d'infantiliser l'auditeur en l'obligeant à demeurer dans une posture purement scolaire, à rebours de la démarche professionnalisante qui devrait être la sienne.

Concernant plus spécifiquement leur contenu, les sujets soumis aux auditeurs sont parfois déconnectés des enseignements dispensés tout au long de la scolarité (cf l'épreuve de la promotion 2011 en jugement civil qui était de type très processuel et l'annulation qui s'en est suivie). Quant à l'épreuve transversale, elle pousse les auditeurs à faire du bachotage pur et simple des conférences (ex de questions données aux auditeurs de la promotion 2010: "Donnez la liste des frais et dépens").

Pour conclure, ces épreuves sont inadaptées dans le cadre de la formation professionnelle de futurs magistrats en ce qu'elles maintiennent l'auditeur dans une posture scolaire tout au long de la période bordelaise et renforcent la pression liée à la logique de classement, du reste déjà bien ancrée dans les esprits. Il est nécessaire de supprimer purement et simplement ces épreuves car il n'y a aucun intérêt d'évaluer la capacité à adopter une logique scolaire avant le départ des auditeurs en stage juridictionnel.

Un corps enseignant éclaté

Depuis la réforme de l'ENM de 2008, le corps enseignant a été scindé en deux: d'une part les Chargés de Formation, magistrats détachés à temps plein pour trois ans au sein de l'ENM, d'autre part les Magistrats Enseignants Associés, magistrats toujours en poste et intervenant ponctuellement à l'ENM dans le cadre des DE.

Sans décharge de poste, les MEA ne disposent d'aucun temps pour préparer les cours, ce qui les incite à suivre à la lettre les supports donnés par l'ENM et les dissuade de toute initiative personnelle. A cet égard, il est alors permis de s'interroger sur l'utilité de faire intervenir des magistrats "de terrain" si aucune marge de manœuvre ne leur est laissée dans la manière d'aborder les DE avec les auditeurs. A titre d'exemple, un MEA avait cette année pris l'initiative d'organiser au sein de sa DE une simulation pour aborder un dossier fil rouge. Il s'est rapidement fait recadrer au nom du sacro-saint principe d'égalité de traitement entre auditeurs! Cet exemple est assez symptomatique du rapport qu'entretiennent au sein de l'école les CDF et les MEA. Les premiers élaborent les contenus pédagogiques et les notes de conduite de DE, cantonnant les seconds au rôle de simple exécutant.

Afin de renforcer l'autonomie des MEA par rapport aux CDF, et leurs permettre d'exercer plus librement leur fonction, il apparaît nécessaire de leurs octroyer une décharge de poste et regrouper les thèmes dans la mesure du possible afin de leurs éviter les allers-retours incessants entre leur juridiction et Bordeaux. En outre, il convient de renforcer la collaboration, à ce jour quasi-inexistante, entre les CDF et les MEA, notamment sur le contenu et la manière d'aborder les DE.

LES STAGES

Des périodes de stages enrichissantes au cours de la scolarité

Lors de leur scolarité à l'ENM, les auditeurs de justice effectuent différentes périodes de stage: un stage avocat (6 mois), un stage enquête (2 semaines), un stage pénitentiaire (2 semaines).

Le démarrage de la formation par un stage en cabinet d'avocat s'avère très bénéfique. Le retour des auditeurs sur cette expérience a été très majoritairement positif. Ce stage apparaît comme une « entrée en matière » intéressante en ce qu'il permet d'appréhender l'institution judiciaire avec un regard qui n'est pas celui du magistrat mais celui des justiciables, regard rendu ainsi nécessairement plus critique sur les fonctions qui seront les nôtres à l'issue de la formation.

La durée (6 mois) de ce stage mériterait cependant d'être légèrement diminuée, au profit par exemple du stage police/gendarmerie et de celui en milieu pénitentiaire. Ces derniers, incontournables, apparaissent trop court pour que les auditeurs puissent pleinement s'imprégner du quotidien des services d'enquête et pénitentiaire.

Un déroulement de stage juridictionnel positif mais perfectible

Le stage juridictionnel de la promotion 2011 n'est pas terminé mais la section syndicale SM a sondé les auditeurs à mi-stage sur son déroulement, à l'aide d'un questionnaire électronique, dont les réponses révèlent un sentiment général assez positif (*cf synthèse ci-dessous*). Toutefois, il apparaît nécessaire d'amorcer une réflexion sur le statut des auditeurs au sein de la juridiction et notamment sur leurs congés et leurs évaluations.

En effet, l'absence de souplesse d'utilisation par les auditeurs de justice de leurs 4 semaines de congés durant la période de stage les prive de la possibilité de faire des pauses au cours du stage en dehors du mois d'août. Etant donné les charges de travail importantes, la possibilité pour les auditeurs d'utiliser leurs jours de congés lorsqu'ils en ressentent le besoin apparaît nécessaire au bon déroulement du stage.

Enfin, l'évaluation des auditeurs telle qu'elle a été instaurée depuis la réforme du concours apparaît peu satisfaisante: utilisation d'objectifs chiffrés pour les exercices à effectuer, inégalité dans le déroulement des évaluations et une absence de retour à la suite des évaluations en audience par le CRF, élément qui aurait pourtant permis d'être dans une démarche progressive et non uniquement de notation.

Synthèse de la consultation des auditeurs des la promotion 2011 sur le déroulement du stage juridictionnel ¹⁶	
Lieu de stage	<ul style="list-style-type: none"> - En majorité, plusieurs auditeurs sont présents - 8/10 au niveau de l'ambiance - Taille de la juridiction apparaît majoritairement adaptée
Point positifs	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil, disponibilité des magistrats et pédagogie - Cas concrets et dossiers intéressants confiés
Difficultés	<ul style="list-style-type: none"> - Majoritairement une fatigue en raison de la charge de travail des horaires lourds et du manque de congés - Une pression de l'évaluation - Une nécessité d'adaptation au changement de fonctions et de magistrats - Parfois mais plus rarement des difficultés de contact avec des magistrats - Difficile d'arriver dans certaines fonctions en raison du manque d'enseignements fournis à l'ENM (exemple l'application des peines) - Problèmes de locaux, pas de bureaux dans les services, pas de clés ou badges - Pas d'accès à internet ou intranet
Planning de stage à l'arrivée dans la fonction	<p>De façon équivalente, certains en ont eu, d'autres pas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La souplesse dans le planning est relevée notamment en cas d'évènement qui pourraient intéresser l'auditeur
Objectifs pédagogiques et chiffrés	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs ne sont majoritairement pas présentés en début de stage. - Ils sont considérés comme inadaptés, bloquant la pédagogie ex) On passe sur certaines auditions qui auraient pu être intéressantes, pour ne pas pénaliser l'auditeur qui doit remplir ses quotas
Référents et DCS	<ul style="list-style-type: none"> - Souvent un référent désigné dans chaque stage - S'il y en a plusieurs, cela peut se révéler intéressant à condition qu'il n'y en ait pas plus de deux ou trois. Cela permet de voir des pratiques différentes et d'éviter une usure des relations. - Le DCS est perçu positivement. Il permet de faire le lien entre les différents stages et avec l'école. Il est perçu comme disponible et présent en cas de difficulté.
Découpage du stage	<ul style="list-style-type: none"> - Le stage est de façon équivalente soit intégré dans les 8 semaines de stage civil, soit réservé durant 3 semaines - Le stage correctionnel se déroule au cours de 3 ou 4 semaines qui lui sont réservées - Le découpage des stages n'est pas toujours perçu comme cohérent. Ainsi certains auditeurs ont pu faire un stage SPIP après le JAP ou instruction après le siège pénal. <p>Certains se demande l'utilité de remettre une semaine de siège pénal au retour des vacances et la raison pour laquelle certains services ne sont pas observés au parquet tels que l'exécution des peines ou l'éco-fi.</p> <p>De façon générale, la gestion du planning global du stage est perçue comme inégale avec des horaires très lourds au parquet et ensuite un rythme beaucoup plus souple</p>

¹⁶ Consultation électronique effectuée entre le mois de juillet et de septembre 2012

Accueil et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - L'accueil a majoritairement été fait par le DCS avec présentation au président de juridiction et au procureur, parfois même avec un repas organisé en présence de magistrats. - L'arrivée dans chaque lieu de stage est plutôt bonne mais il est noté que le référent est au courant de l'arrivée, mais les autres magistrats ne le sont pas forcément. Il faut parfois même que l'auditeur lui-même contacte le service et organise son arrivée. La présentation au service étant toujours faite par l'auditeur seul. - Le passage au greffe s'effectue le plus souvent par deux ou trois jours au tout début du stage juridictionnel et quelques brefs passages lors des stages. Il est perçu comme utile. - Les auditeurs se sentent plutôt intégrés mais admettent que le positionnement est difficile. Il faut ainsi faire preuve d'équilibre entre une nécessité de prendre des initiatives mais aussi de rester à sa place, l'impression d'être à la fois fragilisé parce qu'il faut s'adapter, être évalué constamment et ne pas commettre d'erreur mais aussi d'être stimulé en faisant de nouveaux actes chaque jour. En résumé, il est nécessaire de faire preuve d'une grande capacité d'adaptation tant dans les différentes fonctions qui changent très rapidement, que dans les personnalités des magistrats différentes auxquelles on est confronté. - Concernant les conditions pratiques de travail, les auditeurs ont majoritairement un bureau mais notent qu'il est fréquemment assez éloigné dans le Palais. Toutefois, ils sont fréquemment accueillis dans des bureaux dans leurs lieux de stage. Ils font une amplitude horaire allant de 8 à 10 heures de travail par jour et ont pour beaucoup travaillé le week-end ou un jour férié. Des congés supplémentaires ne leur ont pas été proposés alors qu'ils ressentaient un besoin de repos important.
Tâches confiées	<ul style="list-style-type: none"> - Ils ont eu une phase d'observation mais très courte avec souvent prise de dossiers à la fin de la journée ou de l'audience - Ils se considèrent autonomes dans leur rédaction et formés par l'école (niveau 8/10)
Acquisition des moyens et progression	<p>Ils considèrent que le suivi par le référent lors de chaque stage est suffisant, composé d'un retour immédiat après les audiences. Cependant, ce retour prend plus de temps concernant les jugements rédigés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ils estiment que les tâches qui leur sont confiées sont faites en progressivité concernant les difficultés et qu'on leur a rarement confié des dossiers très difficiles dès leur arrivée. - Ils considèrent les magistrats disponibles pour répondre à leur questions.
Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Elle a eu majoritairement lieu au cours du stage concerné (un peu moins d'un tiers note quand même que cela n'a jamais été le cas) - Du temps a été libéré pour que les auditeurs puissent la préparer même si certains ont dû faire cela un jour férié - Ils ont en moyenne fait, selon leur point de vue, assez d'audiences avant, et pris lors de l'audience d'évaluation assez de dossiers - Le débriefing fait par le CRF n'est pas suffisant, celui-ci s'abstenant de faire un réel retour sur l'audience et ne restant pas assez longtemps - Le ton du CRF est perçu majoritairement cordial - L'audience a en majorité été prise en entier par les auditeurs - Les rapports qui suivent les différents stages ont majoritairement été obtenus rapidement après

A LA SORTIE DE L'ENM un classement et des affectations qui inquiètent

Le classement, source d'angoisse

Tout au long de la formation, le classement de sortie est au cœur des préoccupations de nombre d'auditeurs, représentant pour certains une source de stimulation mais générant pour beaucoup d'autres une réelle angoisse. Cette perspective du classement final « pollue » la formation, tant lors de la période de scolarité que de stage juridictionnel, l'objectif principal pour certains n'étant plus de devenir apte aux fonctions de magistrat mais d'être le mieux classé possible.

Pourtant, d'autres solutions sont envisageables et ont déjà été mise en œuvre dans le passé. Par exemple, une répartition amiable et concertée entre auditeurs des postes disponibles nous paraîtrait être une bien meilleure solution que le classement. Le choix des stages (pénitentiaire et juridictionnels) tel qu'il a été réalisé au sein de la promotion 2011 est la preuve qu'il est possible, en prenant en compte les desiderata et contraintes de chacun, d'arriver à une répartition satisfaisante des postes proposés sans être contraint de passer par le filtre d'un classement. De plus, cette exercice de négociation collective constitue l'opportunité d'apprentissage de la délibération, de l'arbitrage entre des intérêts divergents, et le choix d'une solution consensuelle au plus juste.

A l'inverse, le classement n'apporte aucun garantie quant à la motivation et aux qualités professionnelles des auditeurs pour leur premières fonctions. Tel qu'il est établi à l'Ecole Nationale de la Magistrature, il ne fait que classer les auditeurs d'une promotion en fonction de leurs mérites scolaires. En effet, l'expérience des promotions 2009 et 2010 a démontré que le classement de sortie dépendait principalement des notes du grand oral de sortie, étant donné son coefficient et l'harmonie des autres notes acquises au cours de la scolarité entre tous les auditeurs. Or cette épreuve de grand oral de sortie s'apparente d'avantage à une énième épreuve de culture générale qu'à un entretien de sortie d'une école professionnelle, pénalisant une fois de plus les auditeurs moins à l'aise pour donner des gages de maîtrise de la culture légitime.

Il apparaît donc souhaitable de supprimer le classement de sortie et d'institutionnaliser la répartition amiable entre les auditeurs pour le choix du 1er poste.

Le volant de poste, une nécessité

Au cours des dernières années, la liste des 1er postes proposée aux auditeurs par la Chancellerie souffrait d'un manque de diversité tant sur le plan géographique qu'en matière de fonctions, découlant principalement de la suppression du volant de postes depuis 2008.

Cette situation a conduit nombre d'auditeurs des promotions 2009 et 2010 à être nommés sur des postes non adaptés à la première prise de fonctions, ajoutant des difficultés à une étape déjà fort éprouvante tant sur le plan personnel que professionnel.

L'exemple des postes contraints en Outre-Mer est emblématique de cette absurdité qui conduit les professionnels les moins aguerris à occuper les postes les plus difficiles. En effet, la prise de poste Outre-Mer tant elle se fait dans un contexte social, économique et climatique souvent très différent de celui de la métropole, implique des capacités d'adaptation supplémentaires, et devrait par conséquent se faire uniquement sur la base du volontariat. Il est également indispensable que la prise de poste en Outre-Mer s'accompagne d'une nette amélioration des conditions financières des jeunes magistrats. En effet, ceux-ci sont, pour la plupart, les moins rémunérés étant donné leur échelon et ne bénéficient pas d'avantages en nature tels que la prise en charge des frais de déménagement.

Quelque soit le mode d'attribution des 1er postes aux auditeurs, la liste des postes proposés aux auditeurs doit présenter une diversité quantitative et qualitative suffisante pour l'ensemble de la promotion, et les postes Outre-Mer ne doivent être ajoutés uniquement en sus pour les volontaires.