

SPECIAL ISSUE REPORTS

DES DIPLÔMÉS ALGÉRIENS PARLENT DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE

FARID BOUBEKEUR

Introduction

Nous présentons ici, une contribution relative à l'évaluation de la formation universitaire en Algérie. Ce travail continue une recherche réalisée dans le cadre du programme de recherche sur les politiques et gestion de l'enseignement supérieur en Afrique avec le concours de l'Association des Universités Africaines.

L'objectif est de mettre en exergue les lacunes et les insuffisances de la formation que dispense l'Université. Dans ce travail, nous avons opté pour une approche qualitative où il s'agissait de recueillir grâce à des entretiens libres avec quelques diplômés un vécu universitaire.

Les points de vue, les avis et les jugements des diplômés sont intéressants et dignes d'intérêt car la qualité de leur insertion professionnelle constitue un indicateur de la réalisation d'un des objectifs principaux de la formation universitaire qui est l'efficacité.

Généralement en Algérie, l'évaluation de la formation ou d'une institution de formation repose sur des critères quantitatifs internes (taux de réussite, taux d'échec, taux d'encadrement, taux d'abandon, etc.) et, non pas sur des critères externes. Nous avons pour notre part donné la parole aux personnes qui ont subi le processus de formation. En leur demandant au produit de l'Université de donner son point de vue sur son propre processus de fabrication, nous soumettons l'Université à une sanction externe. Il s'agit donc d'une évaluation rétrospective, qui se fait avec des critères externes, l'insertion et l'efficacité des diplômés.

Echantillon

Nous avons interrogé huit diplômés issus des différents instituts de l'Université de Constantine. Des instituts scientifiques comme génie climatique, Architecture, Informatique et des instituts des Sciences Humaines (comme Sciences Economiques, Droit, bibliothéconomie, Psychologie et Sociologie). Les diplômés interrogés appartiennent à des promotions anciennes et récentes, de 1977 à 1996. Des diplômés qui ont étudié en français et des diplômés qui ont

étudié en langue arabe et, enfin des hommes et des femmes. Nous avons interrogé un ingénieur en génie-climatique qui exerce en privé, une architecte qui travaille dans une direction de la jeunesse et des sports, un technicien supérieur en Informatique chargé de la PAO de la revue de l'Université, un économiste et un sociologue qui exercent dans un organisme public de statistique, une psychologue dans une clinique spécialisée, une archiviste/documentaliste dans les archives de la wilaya et un juriste dans une l'administration universitaire.

Cette diversité des cas et des trajectoires devra nous assurer dans une certaine mesure une diversité des points de vue et par-là même une diversité des problèmes de la formation.

Pour s'assurer de la sincérité des points de vue et de l'objectivité des informations, nous avons mené des entretiens avec des diplômés parmi notre entourage.

Signalons la difficulté que nous avons rencontré pour recueillir des récits de vie. Il était au départ question de laisser les diplômés raconter très librement leur passage à l'Université comme une tranche de vie et, de soumettre les contenus des récits à une analyse du discours.

Les diplômés étaient très peu loquaces et, il a fallu poser des questions précises sur des aspects précis de la formation qu'ils ont reçue pour recueillir des opinions et des avis. Ceci nous a conduit à uniformiser un guide d'entretien pour les huit diplômés, et, d'envisager une analyse de contenu thématique.

Analyse des entretiens

Nous analysons les entretiens selon la démarche classique de l'analyse de contenu. Question après question, nous ressortons les thèmes, les éléments du processus de formation et, les problèmes posés.

L'efficacité de la formation

L'analyse de la première question relative à la réalisation des objectifs de la formation laisse apparaître une unanimité des interrogés. Tous affirment que lors de leur recrutement ils n'étaient pas opérationnels. Dans le meilleur des cas, la psychologue et le juriste estiment leur efficacité respectivement à 20 et 30%. Pour tous les autres, cet objectif de la formation n'est pas du tout atteint.

Tous affirment avoir exercé plusieurs années après la formation avant d'être efficaces et productifs.

Cette inefficacité de la formation universitaire s'explique selon les diplômés interrogés par diverses causes qui sont:

- La première cause, qui est avancée avec un large consensus est celle relative au caractère théorique de la formation universitaire. Le contenu des programmes est théorique disent-ils et, la formation pratique est quasiment inexistante.
- La deuxième cause est relative à la faiblesse de la formation. Les connaissances théoriques transmises sont superficielles et manquent de cohérences.
- La troisième cause qui se dégage est l'inadéquation entre le profil de la formation et le profil de l'emploi. C'est le cas de la formation des ingénieurs en génie climatique qui porte sur la conception des appareils, alors que les emplois qui sont proposés aux ingénieurs consistent à installer et à réparer les appareils existants. C'est le cas des études de psychologie qui présentent cette discipline en tant que science académique (son objet, ses domaines, ses théories, ses instruments et ses techniques de recherche), alors que la compétence attendue du psychologue dans les institutions est celle du praticien psychothérapeute. Ce problème d'inadéquation entre le profil de la formation et le profil professionnel se pose pour toutes les formations universitaires.
- La langue des études, l'arabe a constitué pour deux cas, un handicap majeur dans l'insertion dans les administrations qui fonctionnent en français.

Il ressort des réponses que l'Université ne transmet pas aux étudiants les compétences professionnelles que réclame la société, mais une culture générale dans un domaine donné. Cette culture ne permet pas aux diplômés de s'insérer facilement dans la vie active.

Les points faibles du processus de formation

Les points faibles du processus de la formation sont envisagés dans les entretiens en termes de lacunes, manques et défaillances.

Les diplômés interrogés sont invités à approfondir l'analyse des causes de l'inefficacité de la formation en tant que processus. De l'examen des réponses nous dégageons les catégories suivantes.

1. L'absence de la formation pratique est due à la non-utilisation par les enseignants des moyens matériels et des équipements existants (appareils, instruments, matériel didactique).
2. Les connaissances prévues durant le cursus sont insuffisantes. Beaucoup de notions utiles dans la vie professionnelle ne sont pas enseignées. C'est le cas par exemple des notions de psychanalyse pour la Psychologie, des notions d'électricité en génie climatique, des techniques comptables en sciences financières.
3. Les connaissances transmises sont dépassées voire obsolètes. En Informatique, les programmes n'ont pas changé depuis plus d'une décennie. Ils sont remis en cause par les nouveaux systèmes et par la micro informatique.

4. L'insuffisance du volume horaire qui se rétrécit en raison des grèves.
5. Le désintérêt des enseignants qui se traduit par leur désengagement.
6. L'absence de méthodes chez les enseignants, fait qu'ils enseignent de manière empirique, sans pédagogie et sans psychologie.
7. Les examens continus consistaient à reproduire le cours tel qu'il a été dicté par l'enseignant. Et, tous les interrogés insistent sur l'injustice relative à la subjectivité de la notation.
8. L'insuffisance de la documentation rend le travail personnel de recherche impossible.
9. L'absence de stages en milieu professionnel pour s'imprégner de la réalité professionnelle.

Ce constat est général chez tous les interviewés; femmes ou hommes, arabophones ou francophones, de promotion ancienne ou récente, de formation d'ingénieurs ou de licenciés en sciences humaines.

Selon eux la qualité des études universitaires ne s'améliore pas et, pire, elle se dégrade au lieu de s'améliorer. Cette dégradation touche pratiquement tous les aspects du système de formation.

Les points forts de la formation

Par points forts nous entendons, les qualités et les aspects positifs de la formation qu'ils ont reçue.

Comme sur cette question les diplômés ont été très peu loquaces, nous présentons quelques citations représentatives.

1. 'Je ne vois pas de qualité ou de points forts dans la formation que j'ai reçue'.
2. 'Ce qui est positif à l'Université est la possibilité d'apprendre seul, sans pour autant dépendre de l'enseignant'.
3. 'La qualité de la formation universitaire est l'acquisition d'une méthode de travail'.
4. 'La qualité de la formation universitaire est l'interdisciplinarité'.
5. 'Le milieu universitaire est en lui-même stimulant'.
6. 'Les enseignants économistes qui exercent parallèlement dans des cabinets privés de comptabilité, nous ont transmis certains éléments techniques et pratiques qui nous manquaient'.
7. 'Ce qui est positif à l'Université est la liberté d'apprendre. C'est la possibilité de choisir un sujet de recherche et de l'exposer'.
8. 'Ce qui est positif à l'Université est la possibilité de critiquer et de discuter'.
9. 'Le milieu universitaire en soi est très positif'.

Nous remarquons que les points de vue cités comme étant des aspects positifs ne portent pas en général sur le processus de formation lui-même. Il est toujours considéré comme défailant. Le seul aspect positif qui concerne les enseignants est évoqué par le diplômé en Economie qui déclare que les enseignants qui exercent parallèlement une autre activité professionnelle sont d'un apport pratique et technique.

La majorité des points de vue favorables concerne l'univers universitaire. Ce qui est mis en exergue, c'est la liberté d'apprendre, de chercher, de critiquer.

Les événements marquants durant la formation

A la question posée : quel est l'événement qui vous a marqué pendant vos études à l'Université ? Nous avons recueilli les réponses suivantes:

Les événements marquants d'ordre négatifs sont légions.

1. La désorientation, qui est le fait de se retrouver affecter vers des études non envisagées et non désirées.
2. L'évaluation du travail des étudiants. Le mode d'évaluation et de notation est injuste. Certains enseignants donnent la note dix à tous et, font réussir tous les étudiants. Ceci décourage et démotivent ceux qui travaillent.
3. La mauvaise qualité des relations entre enseignants et étudiants.
4. La bureaucratisation des rapports entre l'administration et les étudiants.
5. Le peu de sérieux de la part de l'administration de l'institut dans l'organisation des stages et l'encadrement des mémoires de fin des études.

Enfin, un événement marquant positif.

6. Les comités pédagogiques constituent un moment de synergie.

Il ressort de l'évocation de ces événements que les diplômés ont gardés de beaucoup plus des mauvais que de bons souvenirs de l'Université. Les mauvais souvenirs concernent surtout la nature des relations que leur imposent les enseignants et la manière de servir de l'administration.

L'incident majeur dans la vie active

Les diplômés relatent ici un problème majeur auquel ils ont fait face dès l'insertion professionnelle.

1. L'ingénieur: 'Je me suis trouvé face à la résolution de problèmes électriques que je ne maîtrise pas'.
2. Un sociologue sous employé: 'Du fait que je réalise les fonctions d'un agent, je n'ai pas rencontré de difficultés majeures'.

3. L'architecte: 'La difficulté majeure est d'une part, le fait de travailler dans le domaine de l'architecture sportive et, d'autre part, dans le domaine de la gestion et de la communication. On n'est pas préparé à communiquer et à gérer une équipe de travail'.
4. L'informaticien: 'Les rapports avec la hiérarchie'.
5. La bibliothécaire: 'La crainte de ne pas être à la hauteur des tâches confiées'.
6. La psychologue: 'L'incapacité à répondre à la demande des patients'.

Les réponses des interrogés valident les résultats de la première question. Les diplômés de l'Université attestent tous avoir rencontré des situations - problèmes auxquelles la formation ne les a pas préparés. En plus des difficultés liées à la spécialité, ils éprouvent des difficultés sur le plan des relations humaines. C'est un autre volet de la formation, totalement.

Conclusion

Ce qui ressort des propos des diplômés interrogés, c'est que les insuffisances et les lacunes la formation universitaire perdurent depuis le début des années 80. Et, touchent pratiquement toutes les disciplines.

Le problème principal, nous semble être l'inadéquation de la formation avec l'emploi. Les profils de formation de nature théorique et académique ne correspondent pas aux profils professionnels qui font appel à la conception, la réalisation et l'application.

Les diplômés en exercice signalent en plus beaucoup d'insuffisances et de lacunes à tous les niveaux du processus de formation (contenu, pédagogie, enseignants, administration).

C'est un diagnostic assez sévère qui est fait avec les diplômés. Il traduit en fait leur insatisfaction de la formation reçue.

L'amélioration de la qualité des enseignements nécessite une rénovation pédagogique. Mais, avant cela, tous les aspects du processus de formation doivent être soumis à l'évaluation.

Comme aussi, l'amélioration de la qualité de la formation en vue d'une efficacité externe n'est pas l'apanage des universitaires. Elle nécessite à notre avis une implication des recruteurs et des employeurs des diplômés. Avec eux une adéquation entre la formation et l'emploi doit être recherchée.

Farid Boubekeur enseigne à l'Université de Constantine. Son e-mail est: f.boubek@caramail.com