



Appel 4 : Transformation démographique, écarts de développement et flux migratoires

Titre : L'accessibilité à l'encadrement aux études supérieures face à la massification au sein des universités publiques camerounaises

Mbella Mbappe Robert, CERESC, robert.mbella@fse-uy1.cm

Résumé

Les universités publiques camerounaises font face à une importante massification. Cette situation ne permet pas toujours que les étudiants de deuxième et de troisième cycle soient encadrés. Or dans la pédagogie universitaire, l'encadrement joue un rôle important dans la formation des étudiants. En prenant appui sur cette situation, la présente étude a pour objectif d'étudier les pratiques à partir desquelles les directeurs de recherche rendent accessible l'encadrement. L'étude a une approche qualitative. L'échantillon est constitué de 15 doctorants et docteurs. L'observation et les entretiens semi-dirigés représentent les techniques de collecte de données. L'analyse a été faite en recourant à l'analyse par les catégories conceptualisantes. Au terme de l'analyse, il ressort que la mise à disposition et le temps trinitaire constituent les pratiques à partir desquelles les directeurs de recherche supervisent les travaux de recherche de leurs étudiants. Ces pratiques témoignent des stratégies développées pour rendre l'encadrement accessible, eu égard au contexte qui prévaut.

Introduction

En sciences de l'éducation de manière générale et dans le domaine de la pédagogie universitaire de manière spécifique, le développement des compétences des apprenants est primordial. Au niveau universitaire, notamment aux cycles supérieurs, un des piliers sur lequel il repose est l'encadrement. Il peut être défini comme l'acte de surveiller le travail d'une autre personne qui

n'a pas une connaissance totale de ce qu'elle fait, ou qui n'a pas de connaissances techniques. En tant qu'activité professionnelle, l'encadrement est une pratique complexe parce qu'elle requiert une multitude de compétences (intellectuelles, sociales, pédagogies, leadership, communicationnelles etc.). Pour que le directeur de recherche assume pleinement cette fonction, un minimum de commodités doit lui être garanti. Une de ses commodités consiste par exemple à réguler le nombre d'étudiants dont il supervise les travaux.

1. Encadrer en contexte universitaire camerounais : l'hyperencadrement

La population estudiantine camerounaise est passée de 295 058 en 2017 à 413 888 étudiants (Ministère de l'Enseignement Supérieur, 2017, 2022). Parallèlement, les universités camerounaises comptent actuellement près de 60 000 étudiants aux cycles supérieurs, avec un effectif d'environ 900 enseignants de rang magistral (Professeurs titulaires et Maîtres de Conférences) (Ministère de l'Enseignement Supérieur, 2022). On obtient ainsi un ratio d'encadrement d'un enseignant pour 66 étudiants (master et doctorat). Cette faible capacité au plan humain entraîne très souvent des problèmes de suivi de cette catégorie d'étudiant.e.s et limite l'accès à leur encadrement. En outre, certains enseignants codirigent une trentaine de thésards actuellement, en plus des étudiants de master¹. Cette situation d'hyperencadrement² emmène certains encadrants à limiter le temps à consacrer aux étudiants qu'ils supervisent (Kalniga, 2017).

À côté de cette insuffisance, se juxtaposent une absence de structures de recherche et un déficit de suivi institutionnel, car l'effectivité des encadrements manque d'un réel contrôle (Kalniga, 2017). En raison de cet hyperencadrement et d'autres facteurs tels que la disparité des intérêts de recherche ou la soumission tardive du travail par l'étudiant, on tombe dans un retard de feedback de la part des encadrants (Bahtilla, 2022). L'encadrement devient ainsi un exercice difficile pour les encadrants et une denrée rare pour les étudiants, avec l'abandon comme conséquence. Les étudiant.e.s des cycles supérieurs n'ont donc pas toujours accès à l'encadrement. Cette situation nous a emmenés à la question suivante : comment dans ces conditions les directeurs de recherche s'y prennent-ils pour encadrer les travaux de leurs étudiants ? L'objectif étant d'identifier les stratégies d'encadrement qui sont déployées dans un tel contexte.

¹ Informations recueillies auprès d'un haut responsable de la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Yaoundé I.

² Cette notion traduit une situation dans laquelle un directeur de recherche encadre un nombre d'étudiants supérieur à la capacité requise par son établissement et par les normes internationales

2. Méthodologie

Pour répondre à la question soulevée par cette étude, nous avons recouru à une approche qualitative. Nous avons fait le choix d'un échantillonnage d'acteurs et l'échantillon a été constitué à partir des doctorants et des docteurs de l'université de Yaoundé I. Le choix de cette catégorie de participants repose sur les exigences qu'ils requièrent en termes de formation et la valeur symbolique du diplôme qu'ils sollicitent. Cette institution universitaire a été choisie en raison de la facilité qu'elle nous offrait à recruter les participants de notre échantillon. À cet effet, deux instruments de collecte de données ont été mobilisés : l'observation et les entretiens semi-dirigés. Le premier nous a permis de recenser les pratiques qui ont cours. Alors que le second nous a permis, à l'aide du discours des participants, de comprendre, en profondeur, le fonctionnement de ces pratiques. Les données ont été analysées à l'aide des catégories conceptualisantes (Paillé et Muchielli, 2016).

3. Résultats

Dans cette section, il sera question de présenter la mise à disposition et le temps trinitaire.

3.1 La mise à disposition

3.1.1 Définition

L'encadrement par la mise à disposition est une stratégie qui consiste, pour le directeur de recherche, à commettre un étudiant dont il a institutionnellement la charge, à une personne experte de son entourage, pour le suivi des travaux de recherche de ce dernier. Cette stratégie a cours lorsque le directeur de recherche ploie sous le faix d'une charge importante de travail, car à côté de leurs activités académiques, ils mènent très souvent des activités parallèles telles que la gestion des cabinets ou des laboratoires. Cette idée peut être mise en évidence à travers l'extrait suivant :

En fait avec mon professeur, l'encadrement euh...n'a pas été du tout facile. Parce que euh... Il faut de prime abord que euh... nombreux sont ces encadreurs qui ont des...qui ont... des ... des... je ne sais pas si je peux dire... qui ont des cabinets... qui ont des laboratoires d'étude [...].

À côté de ces activités, d'autres directeurs de recherche occupent des postes de responsabilité dans l'administration publique. Cette multitude d'activités induit une importante charge de travail qui, à un moment, limite leurs capacités réelles d'encadrement. Un tel volume de travail ne peut que de façon logique entraîner un relâchement, du fait de capacités humaines limitées. Cette idée peut être illustrée à travers l'extrait suivant :

Merci pour la possibilité d'échanger à ce sujet. À ce niveau, nous dirons que euhh... Il s'agit d'abord deuhhh... d'un... d'un problème de... de poste parce qu'il y a certains des encadreurs qui occupent des postes et ceux qui ne l'occupent pas. Rappelons que pour ceux qui occupent des postes, ont moins de postes à s'occuper ou à diriger leurs étudiants que euhh... ceux qui n'ont pas de postes. Pour mon cas par exemple, avant que euhh mon encadreur n'ait euh... ne soit nommé je ne sais pas trop, il y avait une sorte de...de régularité, si peut dire ainsi, c'est-à-dire une fois la semaine où il nous arrivait de travailler deux à trois heures de temps. Mais avec les charges euhh... et les contraintes académiques, les contraintes professionnelles et les responsabilités liées au poste deee... de nomination on a connu un relâchement aussi bien de mon côté que de son côté.

Comme il est possible de le constater, la volonté des directeurs de recherche de travailler est présente. Cependant, elle est anesthésiée par la multitude d'activités dans lesquelles ils sont impliqués. Même lorsque l'on se limite à leurs tâches strictement pédagogiques, notamment au niveau de l'encadrement, le charge de travail demeure surhumaine. Pour l'amortir, le directeur de recherche fait intervenir une nouvelle catégorie d'acteurs : les directeurs de recherche en second.

3.1.2 Les directeurs de recherche en second

Communément appelés « aînés académiques », ce sont pour la plupart des jeunes chercheurs ayant déjà soutenu leur Ph.D et dotés d'une expérience en matière de recherche. Ils peuvent être considérés comme des « lieutenants » ou des « éléments » du directeur de recherche, et se recrutent donc dans l'environnement immédiat de ce dernier. Ces agents en second sont en grande partie des personnes que ce dernier a eu à encadrer ou encore qui lui sont très familières. Cette familiarité se tissent par des travaux de recherche menés en commun ou par une fréquentation prolongée qui, au final, débouche sur une adoption de part et d'autre. Cette idée peut être appuyée à partir de l'extrait suivant : « *Dans le cas d'espèce, pour la plupart ce sont ses anciens étudiants et... dans d'autres c'est... ce sont des cadets qui l'ont beaucoup côtoyé et qui euh... l'ont pris à un moment donné comme un aîné, comme un parrain, oui* ».

3.1.3 Le déploiement des directeurs de recherche

Bien qu'induisant un transfert de fonction (du directeur vers un de ses disciples confirmés pour la plupart), elle débute cependant auprès du superviseur de recherche à travers des échanges et un travail préliminaire de présentation de l'idée de la recherche qui veut être conduite. C'est très souvent après ces entretiens préalables que celui qu'il aura choisi comme son « second » entrera en jeu, comme le témoigne l'extrait suivant :

Étant donné ses occupations parce que généralement il faut aussi euh... savoir que ces encadrants cumulent plusieurs postes. Donc il m'a donné, euhh...il m'a demandé après avoir fait le travail qui m'incombait, il m'a donc confié chez un aîné du laboratoire étant donné ses occupations pour que de temps en temps elle puisse m'accompagner.

Le travail de ces derniers consiste à accompagner l'étudiant qui leur a été confié et de rendre compte au directeur de recherche.

3.2 La trinité

L'encadrement par la trinité, comme on peut le voir, est fondée sur le chiffre 3. Ce dernier ne renvoie pas aux trois personnes (Père, Fils et Saint-Esprit) qui font le Dieu unique dans la tradition chrétienne. Dans le cadre de cette étude, il fait référence aux trois temps qui structurent l'encadrement d'un étudiant. Elle part de l'idée qu'encadrer un travail de recherche (Master ou Doctorat) se fait en trois rencontres. La première consiste à échanger sur le projet de recherche. La seconde permet de soumettre le modèle d'analyse ainsi que les instruments de collecte à l'appréciation du directeur de recherche. Lors de la dernière rencontre, il est attendu la première mouture du travail que l'encadrant corrigera. Le résumé de cette approche trinitaire peut être illustrée par la déclaration suivante :

À ce propos, il était question qu'à la première séance de travail on présente le projet de recherche et avec lui on échange sur la problématique et le cadre théorique. La deuxième séance reposait sur la présentation du tableau synoptique et des outils de collecte de données. Une fois les éléments présentés validés, le candidat continue avec la collecte et le traitement des données. La troisième séance porte sur la présentation de la première mouture du travail... Après quoi corrections et autres amendements.

Selon un autre participant, les trois temps vont dans ce sens, mais avec quelques nuances, notamment au niveau du premier et du deuxième temps. Dans le cas du premier temps, le cadrage général intègre déjà une réflexion sur les potentielles théories à mobiliser. Cette idée est perceptible à partir de la déclaration suivante :

Le style d'encadrement du Prof X consistait pour ses étudiants de venir à sa rencontre vous discutez ensemble du sujet, où est-ce que vous voulez aller ? Qu'est-ce que vous voulez proposer ? La compréhension en elle-même du sujet, euh...hummmm... Lorsque vous avez fini de discuter, vous devez trouver les théories qui peuvent être applicables au sujet et généralement elle faisait une proposition de...trois théories, qui étaient similaires. Maintenant, c'était à l'étudiant de voir la théorie qui pouvait adaptée à sa production.

Lors de la seconde rencontre, il est question de travailler sur la théorie choisie dans le cadre de l'étude, à partir des théories proposées par l'encadrant, comme le témoigne cet extrait :

Et...lorsque l'étudiant a eu la maîtrise de la théorie, elle... il revenait discuter avec elle des... des... théories proposées ; elle lui donnait celle qui véritablement sied à son sujet par rapport à la grande expérience qu'elle a et par rapport au point spécifique qu'elle voudrait apporter au travail. Donc, une fois que... l'étudiant a la confirmation de la théorie qui peut être applicable à... au sujet qu'il traite, l'étudiant allait donc lui-même travailler.

C'est après cette étape axée sur le choix de la théorie et de sa maîtrise que la dernière étape est engagée : rédiger et apporter auprès de l'encadrant la mouture qui sera corrigée. C'est ce qui ressort de l'extrait suivant :

Et lorsque nous avons la théorie, nous passons simplement à la rédaction. Et une fois la rédaction faite, nous allons la rencontrer (le directeur de recherche) pour finir... avec l'élément. Tout ce qu'elle contrôlait, tout ce qu'elle contrôlait c'était de se rassurer que l'étudiant avait eu la maîtrise de la théorie et de la démonstration de ce qu'il y a un problème par rapport au sujet traité et que c'est cette théorie qui pouvait apporter la solution à ce problème ou alors que c'est ce problème qui pouvait venir dépasser cette théorie était le travail final de l'étudiant.

Ce dernier temps est marqué par le fait que l'encadrant insiste essentiellement sur la maîtrise de la théorie qui, pour lui, semble représenter la clé de la recherche.

Discussion et conclusion

La mise à disposition et le temps trinitaire représentent les principales stratégies que mobilisent les directeurs qui font face à une situation d'hyperencadrement. Elles rendent compte de la rationalisation du travail d'encadrement, eu égard à la taille des étudiants à encadrer et aux autres obligations qu'ont les encadreurs, pour la plupart. La rationalisation liée à la stratégie de mise à disposition repose sur une quête de secours et d'assistance. De ce point de vue, on peut considérer qu'elle est adossée sur une logique humanitaire. Quant à la rationalisation par le temps trinitaire, elle traduit une division du travail à partir de la définition des séquences devant le meubler. Dans ce sens, cette stratégie s'inscrit dans une logique d'organisation du travail. Cependant, ce qui lie ces deux stratégies est le fait qu'elles traduisent un encadrement qui s'opère sans commodités minimales. Qui se fait avec les moyens de bord. L'encadrement apparaît donc comme une forme de bricolage. C'est fort de cela que la présente étude agrège ces deux stratégies sous le vocable de « bricoencadrement », c'est-à-dire un répertoire de stratégies que développent des directeurs de recherche en termes d'encadrement, du fait d'un environnement difficile. En guise de suggestion, l'étude propose que l'attribution des étudiant.e.s à encadrer soit fondée sur une rationalité pragmatique et non sociale.

Références

- Bahtilla, M. (2022). Supervisory feedback: Supervisors' reasons for not giving timely feedback. *Innovations in Education and Teaching International*, 1-12.
- Kalniga, J. D. M. (2017). L'encadrement scientifique au Cameroun : entre défaillances institutionnelles et déclinaison du métier universitaire. *Emulations-Revue de sciences sociales*, (21), 53-66.
- Ministère de l'Enseignement Supérieur du Cameroun. (2017). *Annuaire statistique*. MINESUP.
- Ministère de l'Enseignement Supérieur du Cameroun. (2017). *Annuaire statistique*. MINESUP.
- Paillé, P., et Muchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4^e éd.). Armand Colin.