

Éducation pour le troisième millénaire : mes craintes, mes espoirs... pour l'Université

Professeur B. Mérenne-Schoumaker

Unité de Géographie Economique et Sociale
Didactique des Sciences géographiques

Dans un monde en profond bouleversement, tout change ou va changer, ... même l'Université. Mais quels changements espérer ?

Disons d'emblée que l'institution universitaire se doit de changer non seulement de pédagogie, mais encore de mode de fonctionnement¹ si elle veut faire face aux défis auxquels elle est de plus en plus confrontée : élargissement des effectifs étudiants (non seulement quantitativement, mais encore qualitativement), nouvelles attentes des étudiants en formation initiale et surtout continuée, explosion des savoirs, internationalisation croissante des réseaux, nouvelle demande de la société pour que l'Université s'implique dans la vie régionale et les grands problèmes de son temps, ...

Mais comment répondre à tous ces défis alors que parallèlement les contraintes se multiplient : les concurrences intra- et interinstitutions, la précarité de nombreux emplois, la dégradation des moyens matériels (moyens financiers, encadrement technique et administratif), la multiplication des évaluations (tant de la recherche que de l'enseignement, ...)?

Comme le disent très bien J. Donnay et M. Romainville (1996, p. 50), le métier de professeur d'Université n'est plus ce qu'il était..., ni ce qu'il sera... Qu'en dire dès lors aujourd'hui et que proposer pour demain ?

En fait, ce métier repose sur un paradoxe fondamental : celui du profil exigé au cours de la carrière. En effet,

sélectionné le plus souvent sur sa capacité à mener à bien une recherche, sur la qualité de ses premiers travaux, le jeune universitaire va devoir d'abord faire la preuve qu'il est un excellent chercheur, capable de développer un nouveau domaine ou tout au moins de renouveler les méthodes ou les concepts d'un secteur plus traditionnel. A ce stade de sa carrière, il n'est guère question de capacités pédagogiques (même si le jeune assistant encadre des exercices), ni d'aptitudes à rendre des services à l'interne comme à l'externe et encore moins de capacités de gestion ou d'organisation d'un service ou d'une équipe. La plupart du temps, on n'exige même pas du jeune assistant une formation pédagogique alors que l'agrégation est le titre requis pour enseigner hors université ; aucune formation ne lui est généralement proposée en dehors de cours de troisième cycle en vue de sa dissertation doctorale. Par contre, au fur et à mesure qu'il progresse dans sa carrière, l'universitaire devra développer ces autres aptitudes (qu'il n'a d'ailleurs peut-être pas) tout étant le plus

1 – Voir à ce propos : P. Dupont et M. Ossando, 1994 – *La pédagogie universitaire*, PUF, coll. Que sais-je n° 2891, Paris ; J. Donnay et M. Romainville, 1996 – *Enseigner à l'Université. Un métier qui s'apprend*, De Boeck Université, Bruxelles ; *Pédagogie et Enseignement Supérieur : Révolution ou illusion ?* Actes du Colloque de l'AIPU, Nice, 1990 ; B. Mérenne-Schoumaker, 1993 – *La didactique universitaire : des méthodes et techniques à la redéfinition des objectifs*, Education-Formation, n° 28, pp. 103-110.

souvent essentiellement jugé sur ses productions scientifiques.

Nous plaçons dès lors pour une meilleure formation des futurs professeurs à la fois en didactique, mais aussi en gestion humaine. Nous plaçons aussi pour un changement profond des valeurs et des critères spécialement en termes de recrutement et de promotion.

Il nous semble dès lors impérieux de :

- revaloriser l'importance accordée aux prestations pédagogiques, aux innovations développées pour résoudre certains problèmes (par exemple, la lutte contre l'échec, le développement du sens de la recherche chez les étudiants,...) et aussi aux services rendus par les jeunes universitaires (et les moins jeunes) à l'institution et au monde extérieur;
- favoriser des parcours multiples et permettre ainsi à certains soit de prêter quelques années hors du monde académique pour acquérir une expérience professionnelle, soit d'entrer plus tardivement à l'Université (à temps complet ou à temps partiel) ce qui implique de ne plus focaliser la promotion sur les seules « sacro-saintes » publications dans des revues à haut coefficient d'impact ou les missions dans les seules institutions de recherche étrangères; ces parcours multiples sont, à notre sens, particulièrement utiles pour les enseignants de matières appliquées comme la gestion, le droit, les nouvelles technologies, l'aménagement du territoire,..., mais aussi les futurs professeurs de didactique des disciplines;
- accepter différents profils d'universitaires tout en ne les hiérarchisant pas comme aujourd'hui; pourquoi la recherche est-elle une activité plus noble que la formation des étudiants et pourquoi certaines tâches (gestion des bibliothèques, suivi des mémoires, formation à l'agrégation,...) sont-elles si mal considérées et si peu valorisées dans les carrières alors que si utiles à l'institution?;
- apprendre et revaloriser les démarches et réussites collectives, en équipe et non plus seulement les

réussites personnelles, donner autant de chance de progression à un assistant qu'à un chercheur ayant été financé par un fonds de recherche,...

Si l'on souhaite une Université plus soucieuse de ses étudiants, plus à l'écoute de sa région et des problèmes de la société, plus ouverte au monde, il faut certainement que l'Université change beaucoup. C'est notre espoir pour le troisième millénaire, mais cet espoir est émaillé de craintes, car ce changement implique une profonde mutation des valeurs, du sens accordé à certaines tâches et des modalités de fonctionnement de nombreuses institutions universitaires. ➡