

Université « fast-food », génération Z et encadrement

Qu'en est-il de la relation encadrant/encadré ?

Oumelkhir RETMI
Université d'El Oued (Algérie)

Arrivant au terme de son cursus universitaire, l'étudiant, contraint de rédiger son mémoire, sa thèse ou son rapport de stage, se pose différentes questions qui ne concernent pas uniquement le côté connaissances mais principalement le volet méthodologie ; comment mener à bien ce travail et comment l'organiser ou le présenter ? Pour trouver des réponses, les tuteurs sont dits partenaires dans cette recherche. Mais, avec la métamorphose de l'université, suivant la métamorphose de la société et des générations, la faille entre tuteur et candidats s'élargit et états d'esprit de l'un et l'autre des deux partenaires sont de plus en plus en divergence. Les tâches, de ce fait, sont confondues et le labeur intellectuel du tuteur ou l'encadrant s'oppose au concept de l'université « fast-food » auquel croient les étudiants de nos jours.

Mots-clés : *travail universitaire, partenariat, conflit générationnel, université « fast-food ».*

“Fast food” university, generation Z and management

What about the supervisor / supervisor relationship?

Coming to the end of the university course, a student is supposed to write his dissertation, thesis or training report. At this stage, he's asking several questions about knowledge, certainly, but mainly about the methodology: how to end up successfully his writing and how to organize and present it? To find answers, supervisors and students are partners in this research project. But, with the metamorphosis of our society and generations, university also is metamorphosing; and the divergence between supervisor and student's conception of research is increasingly highlighted. Therefore, the tasks of supervisor and student are confounded: the conception of “fast-food” university common for nowadays students is far to be conceivable by tutors and supervisors.

Keywords: *Methodology, Research Project, Partnership, Generational Conflict, “Fast-Food” University.*

Travail de recherche, un travail de partenariat

En guise de résultat des années de formation, l'étudiant est censé rédiger un travail de fin d'études devant être soumis à certaines règles et techniques.

La méthodologie peut paraître différente et elle l'est évidemment. Comment entamer une recherche dans le domaine des sciences sociales n'est aucunement la même chose que les sciences exactes, comment organiser le travail, quelles sont les étapes à suivre pour réaliser un projet. L'école québécoise, francophone qu'elle soit, n'est ni l'école française ni africaine. L'anglo-saxonne, elle, est une autre question. Mais dans ces différences, des principes sont stables formant les piliers de la méthodologie en tant que science.

Le mémoire et/ou le doctorat est fondé sur le partenariat ; un partenariat hiérarchisé : un superviseur, directeur, encadreur... haut gradé que son candidat, stagiaire ou étudiants... c'est un contrat entre l'encadrant et l'encadré. Pourtant, si le directeur ou l'encadrant ne possède pas de critères objectifs pour choisir ses candidats-généralement des étudiants ayant le besoin d'être orientés par un directeur et ayant hypothétiquement le même niveau- l'étudiant, lui, a une certaine liberté de choisir, parmi les enseignants directeurs, celui qui peut répondre à ces quatre interrogations :

- Directeur et domaine de recherche ? C'est la question principale. Avant de lier cette relation avec l'encadrant, l'étudiant doit se poser la question : est-ce que le directeur avec qui je compte travailler maîtrise ou s'intéresse-t-il au domaine de cette recherche ? Être plus connaissant dans ce domaine, c'est être plus aidant.
- Directeur et sujet choisi ? Le directeur de recherche, comme l'étudiant, doit être motivé par le sujet choisi. Sinon, l'enthousiasme du candidat doit le convaincre d'accepter ce contrat de travail.
- Directeur et disponibilité ? Une orientation et direction continue nécessite une présence permanente du directeur. La présence n'est pas forcément physique, la communication via la toile peut faire l'affaire. Après tout c'est le fait de tenir au courant l'encadrant de l'évolution du travail qui compte, pour qu'il puisse, de son côté, avancer les directions appropriées. N'oublions pas que quelques années durant, les deux partenaires travaillent ensemble pour mettre au monde un résultat contribuant à l'évolution scientifique.

Travailler ensemble, toutefois, ne veut pas dire entreprendre les mêmes tâches, étudiant comme superviseur. La méthodologie distingue clairement ces tâches, même si l'encadrant-pour ne pas relire le même texte après des demandes multiples de faire des changements en vain- se trouve obligé de faire lui-même les modifications sur le texte ; au point, dans des cas fréquents, le style de l'encadrant submerge le texte censé être le produit de l'étudiant. Ce dernier n'assimilant pas le concept « orientation » qui est le centre du travail de l'encadreur, voit que la responsabilité de ce dernier n'est pas assurée ce qui influence négativement le travail final.

Tâches et responsabilités des actants

Encadrer, pour profiter de l'étymologie du terme, c'est mettre dans un cadre pour délimiter le sujet ou la thématique qu'on doit discuter dans un travail de recherche. Être un encadreur/encadrant donne toujours cette idée qu'on est plus connaissant pour bien orienter le chercheur en herbe ; mais aussi de savoir comment et quand délimiter un travail qui s'avère débordant. Encadrer est un art comme elle est la rédaction d'un travail de fin d'étude.

« Nous estimons que fournir à un étudiant les meilleures conditions scientifiques, interpersonnelles, techniques, financières et administratives équivaut à lui donner toutes les chances de faire ses preuves et de démontrer sa capacité de travail autonome, son sens des responsabilités et son inventivité. Améliorer l'encadrement d'un étudiant aux cycles supérieurs, c'est lui procurer un confort personnel et intellectuel qui lui permettra de mieux avancer et de terminer son travail de recherche » (Prégent Richard, 2001 : introduction).

Trois principales activités de l'étudiant sont mises en exergue par l'auteur : l'étudiant doit être autonome, responsable et inventif. Pour le directeur il est moins évident. « *Procurer à l'étudiant un confort personnel et intellectuel* » nécessaire à la recherche, cela peut former une liste de tâches.

Revenons aux tâches de l'étudiant. Ce dernier, conditionné par le contrat de collaboration avec un superviseur plus connaissant, ne doit pas ignorer, pour autant, qu'il jouit d'une liberté non négligeable. Il est vrai que, dans certains cas, le directeur peut suggérer le sujet de recherche parce l'étudiant n'arrive pas à faire le bon choix. Il peut aussi l'imposer surtout si le directeur est un chercheur à son tour, voulant manager temps et effort, il ordonne à ses encadrés de faire la même recherche que lui. Mais, majoritairement, l'étudiant est le premier responsable de son choix de sujet. Durant les rencontres avec le directeur il doit défendre, expliciter et aider ce dernier à cerner les contours dudit sujet. La trace de l'encadré doit prédominer un travail inventif et nouveau.

Pour le directeur de recherche, Jean-Pierre Frangière (2016 :75) liste un ensemble de tâches. Les éléments de la liste commencent tous par l'expression « *il peut* » et l'auteur s'explique en ces termes :

« Souvent, quelles que soient leurs compétences ou leur bonne volonté, les directeurs ne bénéficient pas des disponibilités nécessaires pour faire face à toutes ces tâches. Dans ces conditions, une clarification des conditions de collaboration et une planification de ces modalités sont absolument indispensables ».

Ces tâches sont regroupées dans le **tableau I**, en annexes.

« L'université Mac Donald » ?!

Le changement est la seule réalité inchangeable disait l'humanité depuis toujours. Mais nos sociétés du troisième millénaire se métamorphosent, et rapidement. C'est l'âge de la technologie, l'ère de l'accélération et l'époque où les fosses générationnelles sont de plus en plus en relief.

L'université d'aujourd'hui se métamorphose à son tour ; programmes, gestions, encadrements... L'université dans ce processus d'adaptation et de changement est devenue une université « *fast-food* » selon Dieudonné Leclerc (1998 : 70) :

« "L'université Mac" ; une immense institution à l'atmosphère d'usine où les étudiants seraient traités comme dans une chaîne de production, avec grande efficacité et à moindre coût. L'apprentissage y serait rapide, sans effort, juste ce qui est nécessaire pour obtenir les crédits puis les diplômes, les nouvelles technologies y seraient exploitées en ce sens. L'acte de se former, ravalé au rang de consommer, ne serait pas beaucoup plus qu'écumer un supermarché, avaler un feuilleton ou ingurgiter Disney world. Le "savoir Hamburger" revient à apprendre sans douleur, sans réflexion et sans implication personnelle ».

Cette université est confrontée à deux problèmes majeurs. Le premier est l'explosion des connaissances et leurs variations. Se soucier d'inculquer un savoir diversifié c'est se soucier de la qualité du savoir dispensé. Ici encore on est devant deux défis le premier étant que l'intérêt des étudiants se focalise sur le diplôme et la note. Le deuxième c'est de pratiquer les mêmes techniques et méthodes d'enseignement archaïques pour diffuser un savoir nouveau.

Le deuxième étant la massification des étudiants. « *Disons d'emblée que l'afflux d'étudiant dans le supérieur, et en particulier à l'université, pose notamment problème parce que les ressources d'encadrement n'ont pas suivi* » (Ibid. : 57). Les salles des cours sont pleines et les étudiants chercheurs sont de plus en plus nombreux.

- Qu'en est-il des encadreurs ?
- De leur disponibilité ?
- De la prise au sérieux de leur guidance ?

Encadrant et encadrés au pluriel ?

Un autre questionnement s'ajoute quand on parle du travail de fin d'étude à nos jours, c'est celui de travailler en groupe (binômes, trinômes, etc.). Dans certains établissements, par manque de superviseurs, les étudiants sont obligés de rédiger un mémoire de groupe. Cette solution qui vient pour combler le déficit d'encadrement à ces avantages et ces inconvénients présentés dans le **tableau 2** (Jean-Pierre Frangière, 2016 : 69).

Comprendre un étudiant de la génération Z

Parce que ces étudiants, qui se comportent comme tout autre consommateur, sont d'une autre culture ; la culture adolescente « *basée sur le divertissement, l'émotion rapide [et] le rejet de l'encyclopédisme* » explique Javeau (1993) (cité par Leclerc D. op.cit. : 71) encadreurs, administrateur et tuteurs doivent prendre en compte qu'ils ont affaire à une autre génération, différente.

Distinguer différentes générations n'est, peut-être, pas applicable à toutes les sociétés. Parler de la génération silencieuse (gens nés entre 1901-1945), la génération Baby-Boomers (1945-1961) ne nous dit pas grand-chose parce que nous n'avons pas vécu les mêmes crises que le monde occidental. Mais actuellement, dans ce monde de l'ouverture sur l'autre, on observe la naissance d'une génération submergée par le digital. « *La génération dont les membres sont nés entre 1990 et 1999 ? Est la première qui soit vraiment numérique est mondiale. Ce groupe n'a jamais connu un monde sans internet ni, en majeure partie, une vie sans téléphone intelligent* » (Half Robert : 5).

Certes, on parle toujours en termes d'individualités parce que même s'il s'agit d'une génération (la génération Z) on peut trouver des croyants en le principe « *do it yourself* ». Ces individus enthousiastes et motivés pour entreprendre eux-mêmes leur travail. Mais, on ne doit pas oublier que cette génération à d'autres étiquettes : « *Génération Z, C ou i (comme iPhone, iTunes, I dont care...,) [...]* » (Simard Stéphane, 2016 : 4e de couverture) Pour ces individus de la formule « I dont care », il est difficile de jaillir chez eux une volonté de faire ce qu'ils ne veulent pas faire. Leur esprit est prisonnier du simulacre du « *simple clic* ». Parce que, finalement, si la technologie avec la panoplie de logiciels et applications qui facilite la rédaction et économise le temps, certes, ne minimise pas la recherches des sources, la lecture, l'analyse et le choix de la forme finale du travail ; susciter une telle curiosité et motivation, je pense, ce n'est ni la tâche du superviseur, ni celle des encadreurs pédagogiques uniquement mais c'est la question de toute la société

Conclusion

Je me souviens d'une anecdote racontée par une collègue dirigeant le travail de deux étudiantes il n'y a pas longtemps. En présentant leur travail, elles annoncent avec toute la confiance qu'elles peuvent avoir, « *madame, disaient-elles, nous avons trouvé tout ce que*

nous cherchions dans ce travail présenté dans une autre université... les mêmes points qu'on veut discuter... » Implicitement on décode : notre travail est déjà fait, on a qu'à l'imprimer. Je disais que c'est une anecdote mais en vérité, c'est navrant de tomber sur ces étudiants qui ne savent même pas ce qu'est un plagiat. Ici c'est un exemple, en tant que directrice de recherche à maintes fois j'ai dû remarquer que les étudiants chercheurs manquent de connaissances en matière de la méthodologie du travail universitaire. De ce fait la majorité d'entre eux croient que le travail de labeur « jeans » comme la « tenue de soirée » (Mongeau Pierre, 2008) est la responsabilité du directeur en premier lieu. Dans un système où les mémoires (ou les doctorats) sont de plus en plus nombreux, les encadrants se perdent entre le nombre, les thématiques (sujets) et la nonchalance et le désintérêt de certains étudiants. Je pense que l'enseignement de la méthodologie du travail universitaire doit avoir plus d'importance ; et ce pour d'un côté faciliter la tâche de l'encadrant, et de l'autre bien préparer l'étudiant aux tâches qu'il est censé exercer impérativement.

Références bibliographiques

- FRANGIÈRE, J.-P. (2016). *Comment réussir un mémoire*. Paris : Dunod.
- HALF, R. (s.d.). *Préparez vous à la génération Z sur :*
https://www.roberthalf.ca/sites/roberthalf.ca/files/rh-pdfs/rh_1015_wp_genz_can_fre_sec.pdf Consulté le 10/12/ 2019
- JUQUOIS, G. (1996). *Rédiger, présenter, composer; l'art du rapport et du mémoire*. Paris : De Boeck.
- LECLERC D. (dir.) (1998). *Pour une pédagogie universitaire de qualité*. Sprimont : Mardaga.
- MONGEAU, P. (2008). *Réaliser son mémoire ou sa thèse, côté jeans et côté tenue de soirée*. Presses de l'université du Québec.
- N'DA, P. (2007). *Méthodologie et guide pratique du mémoire de recherche et de la thèse de doctorat*. Paris: L'Harmattan.
- RICHARD, P. (2001). *L'encadrement des travaux de mémoire et de thèse*. Montréal : Presses internationales polytechniques.
- SIMARD, S. (2016). *Généralisations X@Z: comment fidéliser les employés et les clients des nouvelles générations*. Un monde différent.
- QUIVY R., CAMPENHOUDT L. V. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.

Annexes

Tableau 1 : Conditions de collaboration et planification de ses modalités

Sujet et cadre cognitif	Apporter des informations et des éclaircissements dans le cadre du choix de l'objet du mémoire. Le cas échéant, il peut suggérer un champ d'étude particulièrement intéressant Aider à établir l'état de la question et vous fournir les bibliographies de base ; Fournir des conseils systématiques sur l'évolution de la problématique que vous construisez.
Méthodologie de la recherche	Relire et critiquer les premiers textes que vous produisez en veillant à l'unité du mémoire ; Vérifier le manuscrit ; conseiller sur la manière de réaliser « pratiquement » le mémoire ; Donner des indications théoriques et méthodologiques.

Relation et aide personnelles	Mettre en contact avec des personnes ressources susceptibles d'être des informateurs précieux dans le domaine que vous avez retenu ; Faciliter l'accès à des sources ou à des institutions, par intervention directe ou par lettre de recommandation
--------------------------------------	---

Tableau 2 : Mémoire individuelle/ Mémoire de groupe : avantages et inconvénients

Dimension	Mémoire individuelle	Mémoire de groupe
Ampleur	Limitée aux moyens d'une seule personne	Peut être plus vaste
Accès aux informations	Limitée aux capacités d'une seule personne	Possibilités d'accès diversifiées
Choix théoriques et méthodologiques	Les options du chercheur sont déterminantes	Un consensus doit être construit
Gestion de l'information	Le chercheur maîtrise toutes les données	La communication doit être planifiée et pratiquée
Autonomie	Le chercheur décide souverainement	La négociation est une activité permanente
Résistance aux difficultés	Une difficulté majeure peut mettre en péril le projet	Le groupe peut « éponger » une difficulté
Vision globale de la problématique	Le chercheur maîtrise son mémoire	Doit être organisée comme activité permanente
Rédaction	Plus longue et plus homogène	<ul style="list-style-type: none"> • Plus brève • Problèmes d'homogénéisation

Pour citer cet article

Oumelkhir RETMI, « Université “fast-food”, génération Z et encadrement, qu'en est-il de la relation encadrant /encadré ? », *Paradigmes* 2019/7, p. 57-62.