

Le système LMD entre l'idéalisme des reformes et le réalisme du terrain

The BMD system amidst The Idealism of Reforms and the Realism of the Realm

SAHRAOUI Antissar^{1*}

Faculté des Sciences Humaines et Sociales ; Université Abderrahmane Mira Bejaia ; Algérie.

Date de Reçu le: 27/01/2018 date de Accepté le: 10/05/2018 Date de publication : 16/01/2018

Résumé Le nouveau système LMD qu'a adopté l'Algérie en 2005, se fonde sur une nouvelle culture académique, ayant comme principaux objectifs : de créer d'une part, des liens entre l'université et le marché du travail, et de permettre d'autre part, une bonne mobilité entre la recherche et la formation. Du coup, l'université Algérienne est dans l'obligation de se reformer et se réadapter aux nouvelles données que lui impose désormais la mondialisation. Ce qui est important, c'est l'application de ce système en Algérie qui nous interpelle à plus d'un titre, notamment sur la manière dont il est géré sur le terrain. Cet article nous présente les conclusions d'une étude réalisée en Algérie -wilaya de Bejaia-, auprès d'un échantillon « boule de neige » constitué d'une vingtaine (20) d'enseignants universitaires. On va présenter nos résultats concernant l'application du système LMD, dont on atteste le décalage entre le discours qualifié sur la réforme, et la réalité du terrain.

Mots clés : Système LMD, l'université Algérienne, étude pratique, analyse des tableaux croisés, le tutorat.

Abstract: Algeria has adopted the BMD system since year 2015 which is based on a new academic culture so as to connect universities to the professional domain, and for the constructive connection between research and training. Algerian universities integrated reform being aware of the necessity of adapting to the new global standards of this field. The implementation of this system in Algeria is what matters the most; notably the way it is run on the field. This paper presents the conclusions drawn from a study conducted in Bejaia-Algeria utilizing the "snow ball" as a research instrument among a sample of twenty (20) university teachers. These participants were invited to a semi-structured interview and were even offered an entire freedom to answer. Results concerning the employment of the BMD system show a big gap between the qualified discourse and the real world.

1-Introduction

Le monde change, et notre pays est soumis constamment au changement, car ce dernier est la seule réalité qu'on ne peut pas maîtriser. La réforme de l'enseignement supérieur en Algérie n'est pas un choix, mais une obligation.

* - Auteur correspondant: intissar_omar@yahoo.fr

Le système LMD se fonde sur une nouvelle culture académique, qui suggère une mutation profonde de toute la gouvernance universitaire et une innovation des contenus de formation, des méthodes d'enseignement/apprentissage et d'évaluation. Cette innovation vise, entre autres, à renforcer la professionnalisation pour répondre aux exigences du monde du travail d'une part, à permettre une bonne articulation entre la recherche et la formation d'autre part¹.

Comme toutes les universités du monde, l'université Algérienne est consciente de l'obligation de s'adapter et de se conformer aux nouvelles données mondiales dans le domaine. Cependant, la réussite d'une telle dynamique -de l'adaptation et de la formalisation- suppose souplesse et flexibilité face au contexte pluridimensionnel (culturel, économique juridique, etc.) auquel elle est assujettie.

Si la notion « réforme » prend souvent une connotation positive, celle de « changement » ne revêt pas forcément ce même sens, elle est plus générale, et elle revoit aussi bien à l'échec qu'à la réussite. A cet effet, on préfère utiliser le concept réforme qui a un sens d'amélioration. La société ne peut pas contrôler le changement dans la mesure où ce phénomène existe à chaque moment et à chaque lieu, ce qui reste à faire c'est de maîtriser ce dernier, particulièrement s'il vient de l'extérieur et qu'il touche l'une des institutions (de la connaissance) les plus importantes pour une société à savoir l'université.

Zineddine Berrouche souligne que « depuis 2005, le système LMD est devenu une réalité concrète dans le paysage de l'enseignement supérieur algérien. Le nombre des établissements universitaires ayant adopté le nouveau système est passé de 10 à 41 en trois ans »².

Notre pays s'est retrouvé après 47 ans de l'indépendance entraînant d'appliquer un système qu'il ne maîtrise pas, au fond qu'il ne connaît pas, s'exposant à des effets pervers, manifestes et latents, qui mettent en péril l'avenir de la formation universitaire en Algérie. Il faut toujours s'attendre lorsqu'on greffe un organe, il est réparateur pour le corps dans des cas, et aussi à des effets indésirables, voir néfastes pour d'autres.

¹ Fofana A, **Pour une organisation pratique du tutorat dans le système LMD en Afrique- plan de formation et d'autoformation du tuteur**, Ed. Publibook, Paris, 2011, p.15.

² Berrouche (Z), **Mise en place du LMD en Algérie : Entre nécessité et résistance**, in **La mondialisation étudiante : le Maghreb entre nord et sud**, Editions KARTHALA et IRMC, Paris, Tunis, 2009, p161.

2-Méthode

On s'est retrouvé devant ce nouveau système « LMD » qui vient de l'occident, ce dernier qui a été la cause de plusieurs changements éducatifs justes après 1962, alors on peut s'interroger et dire : Pourquoi attendre près d'un demi-siècle pour apporter un changement aussi radical ? Nous sommes très conscients de l'importance de reproduire des expériences ayant fait leur preuves en dehors de nos frontières, notamment en occident, mais nous croyons surtout qu'on ne peut réaliser une telle entreprise sans se préparer à tous les effets qu'engendrerait un tel changement et à tous les niveaux.

Ce qui est important actuellement, c'est de savoir comment ce système est géré sur le terrain, dans la mesure où on ne peut pas évaluer son résultat global, du moment, que la première promotion issue de cette réforme n'est attendue qu'aux alentours de l'horizon 2025, parallèlement à la réforme du système éducatif en général.

L'idéalisme du discours sur ce système est très attirant, mais le réalisme du terrain nous impose une autre réflexion sur le sujet. L'étude lancée en 2008 dans le cadre d'un travail de recherche, est essentiellement passée par deux étapes. Une première étape de maturation et de réflexion sur la thématique, soutenue par une enquête préliminaire - pré-enquête-. Une deuxième étape d'analyse et de discussion des hypothèses, rendue possible grâce au travail d'investigation qu'on a mené sur le terrain -20 enseignants interviewés-.

Le travail consistait entre autres, à cerner plusieurs dimensions ; apprécier la qualité de l'encadrement académique chargé de gérer cette réforme, on posant la question : Qui enseigne quoi ?.

Du moment que l'université est un système à part entière dans la définition de ce dernier par l'analyse systémique qui considère l'institution universitaire comme un système à part entière, est pour nous l'arrière plan théorique le plus approprié pour approcher cette réalité de la réforme du système LMD . Cette analyse permet au chercheur de cerner sa problématique dans toute sa complexité, car comme le soulignait Jean-Michel Bertelot « plus récemment des méthodes en permettant une analyse systématique, ont vu le jour sous le nom d'analyse de réseau ».

L'enseignant universitaire est un acteur central dans ce système, et sa qualité est décisive dans tout changement pédagogique. À partir de notre enquête on voulait savoir quelles sont les conditions du travail de cet acteur et quelle est la qualité d'encadrement des promotions du LMD ?.

Notre échantillon est un échantillon boule de neige qui est « une technique qui consiste à ajouter à un noyau d'individus des personnes considérées comme influentes par exemple, tous ceux qui sont en

relation (d'affaires, de travail, d'amitié, etc.) avec eux, et ainsi de suite. Il est alors possible de dégager le système de relations existant dans un groupe ,qu'un échantillon probabiliste classique ,échantillon aléatoire simple par exemple, n'aurait pas permis »¹. Le premier enseignant chargé d'enseigner en LMD nous oriente vers les autres et ainsi de suite, jusqu'à la réalisation des différents entretiens avec 20 enseignants (10 de l'université de Blida et 10 de l'université de Bejaia en Algérie), et cela à partir de l'année 2008. Les questions de notre questionnaire sont réparties suivant le travail de l'enseignant du début jusqu'à la fin de l'année universitaire. Notre enquête se concentre sur les axes suivants ;

- Répartition des enseignants selon l'âge et le statut professionnel,
- Les motivations d'accomplissement chez les enseignants,
- L'orientation des enseignants au début de l'année,
- La préparation des programmes,
- Le principe du tutorat à l'université.

3-Résultats ET discussions On présentera ci-dessous, les différents axes de l'étude analysés à l'aide de l'analyse bivariable des données, analyse qui permet de mettre en relation, une fois l'opérationnalisation des concepts réalisés, sous forme d'un croisement causale (dépendant-indépendant), deux modalités, voir deux dimensions, afin de mesurer l'impact qu'a une modalité sur l'autre. Donc les tableaux croisés« permettent de regrouper des informations d'une plage de base de données, puis de calculer, d'analyser et de comparer ces informations »².

Figure (1) : Répartition des enseignants par rapport à l'âge et au statut professionnel

Age Enseignants	25-30	30-35	35-40	40-45 plus	45-50
Permanent	33,33 02 20	16,66 01 14,28	33,33 02 100	16,66 01 100	100 06 30

¹ Gauthier (B), **Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données**, Ed . Presse de l'université de Québec, Québec, 1984, p187.

² Forcioli A, et coll, **Méthodes quantitatives de gestion : résolutions mathématiques : résolutions sous tableur**, Ed. De Boeck, Bruxelles, 1995, p210.

Vacataire	57,14 08 80	42,85 06 85,71	00 00 00	00 00 00	100 14 70
Total	50 10 100	35 07 100	10 02 100	05 01 100	100 20 100%

À partir du tableau ci-dessus, on constate que la plupart des enseignants qui sont âgés entre [25-35] (85%), contre seulement 15% plus âgés entre [35- 45 plus], et seulement 30% d'entre eux sont des permanents. La relation qui existe entre ces deux variables est évidente. Tous les enseignants permanents ont un âge relativement plus avancés entre [35-40] comparativement aux vacataires de entre [25-30], ainsi on constate une forte corrélation entre le statut professionnel et l'âge dans l'université Algérienne.

Le tableau nous révèle également une vérité saisissante : tous les enseignants ayant un âge qui varie entre [25 - 30], sont dépourvus d'expérience, de qualification et de pouvoir.

Que ce soit pour l'ancien régime ou pour le nouveau système (LMD), la moitié des enseignants environ, n'ont pas de diplôme en post-graduation (magistère et doctorat), ce qui a eu pour conséquence un manque d'expérience et une difficulté à gérer la relation enseignant-enseigné d'où notre question : Qui enseigne Qui ?

Un diplômé licencié peut il enseigner et encadrer un étudiant en tronc commun ? La réforme de l'université commence avant tout par la qualité des enseignants et leur bonne intégration dans le système, car c'est eux qui véhiculent la connaissance et transmettent cette dernière d'une manière académique en respectant l'éthique de la pédagogie.

Le problème réside t-il dans le manque d'enseignants universitaires ou dans les postes universitaire à pourvoir ?

La réforme de l'université concerne tous les aspects de l'enseignement supérieur, dont le recrutement fait partie. Ce tableau montre que ce dernier apporte peu, dans la mesure où la contractualisation des enseignants est très fréquente. Les compétences de l'enseignant sont décisives dans l'opération éducative, car elles attribuent de la valeur à cet acteur stratégique dans son système. Aussi bien sur le plan relationnel et financier, que sur ses ambitions et ses motivations d'accomplissement de ses fonctions, qui font partie de la fonction de l'université comme système central parmi les systèmes sociaux.

Très souvent, le statut de l'enseignant vacataire n'occupe pas une position de force dans son institution, et même vis-à-vis de ses collègues, ce qui le pousse à aller chercher ailleurs sa réussite, en conséquence, l'enseignant par manque de reconnaissance doit chercher son gain à l'extérieur de l'université, et cette même recherche se répercute sur la performance de l'université par le manque d'encadrement de l'étudiant.

Le diplôme et le statut professionnel- vacataire-permanent - de l'enseignant influencent forcément son rendement. La nouvelle réforme du système LMD en Algérie est plus portée par des enseignants à statut vacataire sans grande expérience. De ce fait, la qualité et le statut de l'enseignant sont des facteurs importants pour la réussite de cette réforme. Les compétences des enseignants sont garants de la réussite de l'université elle-même.

Figure (2) :Les motivations d'accomplissement chez les enseignants

Motivation Enseignants	Le statut social	Motivations financieres	Les spécificités de la réforme LMD	Total
Titulaire (Permanant)	00	50	50	100
	00	0	03	06
	00	3 7, 5	60	30
Vacataire	50	35,71	14,28	100
	07	0	02	14
	100	5 6 2, 5	40	70
Total	35	40	25	100
	07	0	05	20
	100	8 10 0	100	100

Malgré les difficultés rencontrées par les enseignants dans le système LMD, ces derniers sont présents et travaillent, sous l'influence de facteur internes (personnalité, conflits intra psychique, anxiété,...) et externes (la logistique, la documentation,...). Dans cette analyse on s'est interrogés sur la corrélation qui puisse exister entre les motivations d'accomplissement, et du maintien de ces acteurs - les enseignants - dans ce système.

Chaque catégorie d'enseignant permanent et vacataire, possède ses propres motivations au travail. En général, c'est le facteur financier et social qui intervient dans cette question. Or, la

conviction et l'éthique pédagogique sont rarement présentes. Le tableau ci-dessus confirme ce fait, dans la mesure où 75% des enquêtés sont motivés par le statut social et le côté financier, contre seulement 25% de ceux qui sont motivés par les spécificités de la réforme LMD. Subséquemment, Les spécificités du système LMD n'a pas de poids dans cette évocation, surtout quand on note que la plupart des motivations sont survenues de l'extérieur, comme par exemple ; le statut social obtenu par les enseignants vacataires qui travaillent, l'essentiel pour eux c'est d'être des « enseignants universitaires » malgré les conditions difficiles rencontrées dans ce milieu, cette situation et ce statut les arrange dans la société. Plus révélateur encore, ce sont les motivations financières, qui jouent un rôle très important dans le travail de l'enseignant, notamment avec l'érosion du pouvoir d'achat dans notre pays, où l'on enregistre les plus bas salaires du Maghreb.

Les motivations pédagogiques liées aux spécificités de la nouvelle réforme, ne sont que rarement citées par les enseignants (seulement 25%), ce qui pourrait être perçu comme une résistance ou un frein à l'application de cette réforme.

Réussir la réforme de l'université Algérienne, implique l'implication de tous les acteurs qui lui sont associés (enseignants, administrateurs...) à travers la prise en charge de leurs besoins tant sociaux que financiers.

Figure (3) :L'orientation des enseignants au début de l'année

Orientati on Enseigna nts	Bien orienté	Un peu	Non orienté	Total
Permane nt	16,16 01 33,33	33,33 02 33,33	50 03 27,22	100 30
Vacataire	14,28 02 66,66	28,57 04 66,66	57,14 08 72,72	100 14 70
Total	25 03 100	30 06 100	55 11 100	00 20 100

Avant de procéder à l'analyse du tableau ci-dessus, on rappelle que dans le système LMD, Ainsi que dans tous les systèmes universitaires, l'orientation et l'accompagnement des enseignants est primordiale, c'est une question de circulation des informations dans le système, chose qui maintient la stabilité et la continuité de ce dernier.

Le recours à la didactique dans l'enseignement est une nécessité puisqu'elle essaie de déduire des procédures d'enseignement à partir de la structure de l'objet à enseigner, comme le souligne Poteaux, « Elle va travailler principalement sur l'organisation du savoir à enseigner en renouvelant les concepts de la pédagogie et en inventant des dispositifs d'apprentissage. Les didacticiens se sont érigés en corps intermédiaires spécialisés, médiateurs entre les producteurs de savoirs et les diffuseurs »¹.

Ce tableau montre qu'il n'y a pas de relation entre le statut de l'enseignant et le degré d'orientation. 85% des enseignants sont peu orientés ou ne sont pas du tout orientés. À partir des données du tableau, on constate aussi, que l'année universitaire dans l'université Algérienne est caractérisée par le non encadrement de la relation enseignants – responsables administratifs (chef de département, vice doyen chargé de la pédagogie...), dans la mesure où 55% (tout statuts confondus) des enquêtés ne sont pas orientés dès le début de l'année, contre seulement 25% qui disent être pris en charge dans la même période, alors que le système LMD insiste sur ce fait. En outre, tous les enseignants qui assurent des modules du système LMD sont des enseignants, qui ont déjà assuré des enseignements dans l'ancien système. Ce nouveau système d'enseignement universitaire demande de nouvelles stratégies qui ne se focalisent pas seulement sur l'orientation mais aussi sur la formation de ces acteurs, notamment en didactique et dans le travail d'équipe, afin de contribuer à l'évolution et à l'amélioration du système de l'enseignement supérieur. Chaque réforme provoque un changement qui affecte les objectifs et inévitablement les manières et les méthodes du travail. Comment peut-on adopter un nouveau système

¹ Poteaux N, La formation des étudiants de langues entre didactique et science de l'éducation, in **revue de didactologie des langues – cultures**, N° 129, Université de Besançon, Centre de linguistique appliquée, janvier-juin, 2003, p84.

d'enseignement universitaire, sans accompagner les enseignants qui fonctionnent toujours selon les normes de l'ancien régime? Cette question ne remet pas en cause les performances des enseignants mais demande le maximum d'encadrement et d'accompagnement par l'université. Car, les résultats de ce tableau sont révélateurs, et indiquent l'absence de communication entre les responsables de l'université et les enseignants, et qui génère des conséquences néfastes, notamment en période d'une si importante réforme. Et cela rentre dans le problème global de la communication entre les partenaires de l'université Algérienne, qui négligent les moyens de communications.

Figure (4) :La préparation des programmes

Préparation des programmes Diplôme Des enseignants	Avec l'équipe pédagogique	Avec des collègues	Moi même	Total
Doctorat	00 00 00	00 0 0 00	100 02 13,33	100 02 10
Magistère	11,11 01 50	00 0 0 00	88,88 08 53,33	100 09 45
Mastère	11,11 01 50	33,33 0 3 100	55,55 05 33,33	100 09 45
Total	10 02 100	15 0 3 100	75 15 100	100 20 100

Le travail de l'enseignant dans le système LMD est basé sur le principe du « travail d'équipe », ce qu'on appelle « l'équipe pédagogique » pour l'unité de formation. Cette spécificité récuse le travail individuel de l'enseignant, et favorise le travail en groupe pour une meilleure harmonisation des programmes et leur maîtrise.

Cependant les données du tableau nous indiquent le contraire. 75% des enquêtés révèlent l'absence de toute collaboration avec l'équipe pédagogique pour la préparation des programmes d'enseignement, tandis que 10% disent travailler en collaboration avec l'équipe pédagogique -

L'équipe pédagogique compte l'ensemble des enseignants intervenants, qu'ils soient chargés de cours ou chargés de travaux dirigés - pour la préparation des dits programmes.

Nous pouvons observer enfin, que 15% des enquêtés travaillent en concertation avec leurs collègues enseignants, probablement à cause des affinités qui les lient, et que nous considérons comme facteur important tant pour l'analyse sociologique que pour l'amélioration du rendement de l'université.

Le discours des enseignants à l'égard du travail collaboratif, révèle un certain dysfonctionnement au sein de l'université Algérienne, causé d'un côté, par l'absence de l'intervention administrative afin de veiller sur l'élaboration des programmes et l'orientation des enseignants et, d'un autre, par les conflits qui rongent les relations entre enseignants, et qui rendent le travail consensuel - en équipe- nul et non avenu.

La relation entre les deux variables du tableau indique que le grade influe sur la manière de préparer les programmes. Les deux docteurs préparent seuls leurs programmes, peut être, par excès de confiance en soi-même, ou peut être, à cause de l'idée négative qu'ils dégagent de ceux qui possèdent des diplômes de moindre niveau (Magister, Mastère) que les leurs. Par conséquent, il n'y a pas de travail coopératif qui permet une amélioration générale du système LMD.

Si la réforme du système d'enseignement universitaire en Algérie par l'incorporation du système LMD est principalement axée sur le travail collectif, le terrain de la recherche confirme quant à lui, le fossé existant entre les textes d'applications de la réforme et les vérités sur le terrain.

Le principe du tutorat à l'université

Nous trouvons utile avant de commencer l'analyse du tableau portant sur le tutorat à l'université, de définir « qu'est ce que le tutorat ? » et les conditions de son application au sein de l'université.

Afin de favoriser la réussite des étudiants, les établissements d'enseignement supérieur organisent prioritairement dans toutes les premières années d'enseignement supérieur de premier cycle un dispositif d'appui sous la forme de tutorat d'accompagnement méthodologique et pédagogique.

Les formes du tutorat d'accompagnement peuvent être variées (aide au travail personnel de l'étudiant, aide au travail documentaire, appui aux techniques d'autoformation...).

Ce dispositif bénéficie à tous les étudiants de première année de premier cycle qui le souhaitent.

L'établissement fait connaître le dispositif et le propose aux étudiants qui en ont le plus besoin.

Chaque établissement définit et précise, après avis du conseil compétent, les conditions d'organisation du tutorat, en cohérence avec sa politique pédagogique. Le président de l'université ou le chef de l'établissement arrête ces dispositions¹.

Figure (5) : Le principe du tutorat à l'université

Le principe du tutorat Diplôme Des enseignants	Pour le tutorat	Indifférent	Contre le tutorat	Total
Doctorat	00 00 00	00 00 00	100 02 11,76	100 02 10
Magistère	22,22 02 100	11,11 01 100	66,66 06 35,29	100 09 45
Mastère	00 00 00	00 00 00	100 09 52,94	100 09 45
Total	10 02 100	05 01 100	85% 17 100	100 20 100

Aussi surprenant que cela puisse paraître, que les étudiants de fin de cycle souffrent de manque d'encadrement par les enseignants, vu leurs nombre important, et le système LMD exige des tuteurs pour les étudiants dès la première année !. Et comment des enseignants qui sont non encadrés et non orientés par leurs responsables, peuvent être responsables sur leurs étudiants ? Demander à UN enseignant d'être UN tuteur pour UN étudiant dans notre système universitaire EST loin d'être réalisable, est pour cause, le nombre pléthorique d'étudiants à prendre en charge (40 à 50 étudiants par groupe). L'enseignant ne saurait encadrer avec efficacité un nombre aussi élevé d'étudiants. Cette vérité est entérinée d'ailleurs, par les résultats qui figurent sur le tableau.

¹ Fofana A, **Pour une organisation pratique du tutorat dans le système LMD en afrique- plan de formation et d'autoformation du tuteur-**, Ed. Publibook, Paris, 2011, p16.

85% des enseignants rejettent le principe du tutorat, contre 10% seulement qui y sont pour. Cependant, cela ne remet pas en cause le principe lui-même, mais ce sont les moyens d'application qui font défaut : le nombre important d'étudiants, le manque chez les enseignants du savoir faire pour appliquer le tutorat, ainsi que l'absence de rémunération pour les enseignants vacataires souhaitant assurer cette tâche.

Le croisement en question, ne permet pas de déduire une corrélation entre ces deux dimensions : type du diplôme/principe du tutorat, du moment que tous les enseignants, qu'ils soient permanents ou vacataires, sont contre ce principe, et ce pour les raisons que nous avons énumérées ci-dessus.

Conclusion Le principal résultat qui se dégage des différents croisements et analyses proposés dans cette étude, met en évidence la mauvaise gestion qui a caractérisée l'application de ce nouveau système (LMD), suscitant un décalage entre les principes de la réforme - principes de l'application du LMD - et les modalités de son application sur le terrain.

L'enseignant est un élément central dans la formation universitaire, et la non-prise en charge qualitative ou professionnelle de ses besoins, provoque un déphasage entre le fonctionnement de l'université et ses objectifs.

L'enquête révèle également la faiblesse du sous-système « information », d'où une rigidité dans la communication et la circulation et la transmission de l'information, tandis que la pérennité et la survie de ce dernier -le sous- système information-, tient essentiellement à la fluidité de ces aspects, notamment en période de réforme.

Le système LMD est un système qui prône le travail collégial et collectif. Ordonnées du terrain montrent que c'est le travail individuel qui domine l'activité de l'enseignant -chercheur. A ce niveau, ce n'est pas l'esprit du système LMD qui est remis en cause par les enseignants, mais plutôt, l'application de ses recommandations. Ces derniers à cause du flou qui entoure l'application de ce système (LMD), n'arrive plus à se libérer de l'ancien système et de ses traditions. Les enseignants pointent du doigt particulièrement l'administration qui ne fait pas selon eux, l'effort nécessaire pour faire réussir cette réforme.

Tout ce lot de problèmes et d'approximations, crée en vérité un dysfonctionnement qui se répercute sur le travail des enseignants, qui se voient plus motivés et mieux considérés à l'extérieur de l'université, qu'ils ne le sont à l'intérieur. Un constat sévère, qui affecte

négativement le rendement de ces derniers, et qui remet sensiblement en cause les objectifs visés par la réforme.

Les références

1. Berrouche, Z. **Mise en place du LMD en Algérie : Entre nécessité et résistance**. Dans Mazzella, S. (dir.), *La mondialisation étudiante : le Maghreb entre nord et sud* (P. 161 -172), (2009), Paris, Tunis : Editions KARTHALA et IRMC.
2. Berthelot, J-M. *Sociologie : Epistémologie d'une discipline Textes fondamentaux*. . (2000), Belgique : De boeck université.
3. Fofana, A. *Pour une organisation pratique du tutorat dans le système LMD en Afrique - plan de formation et d'autoformation du tuteur* -, (2011), Paris, France : Publibook.
4. Forcioli, A. et coll. *Méthodes quantitatives de gestion : résolutions mathématiques: résolutions sous tableur*, (1995). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
5. **Gauthier, B.** *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, (1984) , Québec, Canada : Presse de l'université de Québec.
6. Poteaux, N. (2003). La formation des étudiants de langues entre didactique et science de l'éducation. *Revue de didactologie des langues – cultures*, Université de Besançon, Centre de linguistique appliquée, N° 129, janvier-juin, 81 - 93.