



## **Le système LMD et la professionnalisation L'Expérience de la Faculté des lettres et sciences de l'Université de Dschang**

*Colloque International, Liège - 22, 23 et 24 octobre 2014  
La professionnalisation des études universitaires  
L'exemple de la traduction/interprétation*

**Charles-Robert DIMI**  
FLSH, Université de Dschang, Cameroun

### **0. Introduction**

L'arrimage de la FLSH au système LMD remonte à 2004-2005. Il s'articule autour des pôles de l'enseignement, de la recherche et de la professionnalisation. Ce dernier pôle, eu égard aux deux premiers, sort des chemins battus. En effet, il ne s'agit plus uniquement pour l'enseignant de dispenser des connaissances et de matérialiser ses recherches par des publications, mais de former l'étudiant à un emploi : au sortir de la Faculté, il doit être opérationnel. En ce sens, le système LMD constitue une véritable révolution copernicienne que chaque étudiant et chaque enseignant doivent faire. Cette exigence se fonde sur un constat : les Facultés des Lettres étaient devenues des « boîte de formation de chômeurs ».

La conjoncture économique camerounaise les réduisait à cela. C'est là la raison pour laquelle le Ministère de l'Enseignement Supérieur a fixé à toutes les universités d'Etat l'objectif suivant : « un étudiant, un emploi ».

Que faut-il donc faire pour que cet objectif ne demeure pas une lubie intellectuelle ? Comment la Faculté peut-elle parvenir à réorienter la formation pour doter le pays, autant que faire se peut, de cadres « prêts-à produire » ? Et quel type de formation professionnelle implémenter pour que la Faculté cesse de former des « bavards » ou des « bons à rien » ? Et enfin, comment la Faculté doit-elle s'y prendre sans pour autant renoncer à sa mission de formation théorique ?

### **1. La nécessité et l'urgence d'un changement de cap**

Nous avons parlé plus haut de l'arrimage de la Faculté au système LMD : il ne se fait pas du tout sans heurt, puisqu'il vient bousculer les vieilles habitudes et croyances des administratifs et enseignants, en l'occurrence leur croyance à la supériorité de « l'homo sapiens » sur celui du « faber ». Chaque étudiant aspire à être le maître du logos et se soucie très peu ou pas du tout de la « praxis ». Et si une telle aspiration a pu être

satisfaite, c'est grâce à l'Etat providence qui parvenait tant bien que mal à résorber la majorité des diplômés de la Faculté. Donc, avec la mort de cet Etat providence, la majorité de ces diplômés est vouée au chômage sans même avoir travaillé.

Le système LMD vient donc à point nommé. Et ce pour deux raisons. D'abord, l'enseignant a besoin d'apprendre et d'admettre que, désormais, il gravite autour de l'étudiant ; ensuite, celui-ci doit, par le travail personnel, participer à sa propre formation. En tout cas, l'un et l'autre doivent penser en termes de l'après-université. Certes, c'est l'étudiant qui est concerné au premier chef, mais l'enseignant doit désormais l'accompagner afin que ses rêves puissent devenir réalité au sortir de l'université.

En somme, il est nécessaire et urgent pour la Faculté de former un capital humain compétent et compétitif, devant constituer un des leviers essentiels de l'émergence du Cameroun. Or, toute formation s'articule autour d'objectifs clairement fixés. Dans le cas d'espèce, ceux-ci se déclinent de la manière suivante :

- Former en quantité et qualité une main-d'œuvre de haut niveau, capable d'améliorer substantiellement la production et la productivité dans les domaines primaire, secondaire et tertiaire ;
- Accroître en conséquence les effectifs d'étudiants inscrits dans les filières professionnelles qui se mettent en place ;
- Acquérir des compétences permettant une intégration rapide et harmonieuse des étudiants dans le secteur productif.

Le changement de cap consiste alors à dispenser des enseignements fondamentaux et professionnels. Mais comment atteindre tous ces objectifs ?

## **2. Les défis à relever**

La Faculté des Lettres et Sciences Humaines va donc prendre le taureau par les cornes. Il est question de la refonte des programmes et des curricula pour un enseignement plus pertinent afin d'accroître la crédibilité des diplômés. Il importe alors que la formation vibre en phase avec la demande réelle des milieux socio-professionnels et de l'ensemble de la société.

La Faculté, en fonction de la spécialisation des Départements, va entreprendre l'exploration des milieux socio-professionnels. Cette exploration se fait pour ainsi dire sur la base de ressources humaines qu'on retrouve çà et là. Mais elle obéit aux directives du Ministre de l'Enseignement Supérieur qui, en 2010, a signé une charte Universités/entreprises en vue de l'implication de ces dernières dans la formation des jeunes. La Faculté s'inspire également du guide des métiers et des compétences dans les dix secteurs clés du développement économique et social en zone CEMAC (Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale) pour procéder à la restructuration de ses formations et à la refonte de ses programmes en tenant compte des milieux socio-professionnels. Et ce, pour une meilleure adéquation entre la formation théorique et professionnelle et l'emploi.

En somme, la Faculté entend insuffler une réelle synergie entre le système LMD et l'emploi. C'est pourquoi la professionnalisation implique la diversification de l'offre de formation avec l'introduction dans les curricula :

- de cours de professionnalisation (Entrepreneurship en Licence et en Master I)
- l'ouverture des Masters professionnels en Cartographie et Système d'Informations Géographiques ; en Changements climatiques et Biodiversité ; en Migrations Internationales et Développement Local et en Traduction et Interprétariat.
- la pratique des stages académiques
- la mise en place, certes timide, des passerelles entre la Faculté et le monde de l'emploi ;
- la valorisation des acquis de l'expérience pour étoffer le corps enseignant de vacataires professionnels.

Comment réaliser tout cela ?

### **3. La mise en œuvre de la professionnalisation : l'exemple du Master professionnel de Traduction Interprétariat**

Ce Master est placé sous la tutelle du Département des Langues Etrangères Appliquées. Celui-ci, jusqu'à l'année académique 2011-2012, s'était contenté de dispenser des cours de langues et littératures françaises, anglaises, allemandes, espagnoles et italiennes auxquels s'ajoutaient les lettres bilingues (français – anglais) et trilingues (français – anglais – allemand/ espagnol/ italien et, sous peu, /chinois). A l'évidence, l'application de ces langues étrangères était demeurée une expression essentiellement latine. La mise sur pied du Master Professionnel de Traduction Interprétariat (**bilingue et trilingue**) constitue donc un début de solution au problème de l'application des langues étrangères.

Dans un contexte caractérisé par la mondialisation, c'est-à-dire par l'intensification du réseau d'échanges entre les continents, les peuples, les régions, les Etats et les individus, grâce au développement prodigieux des TIC, il est question de satisfaire le besoin des administrations et des entreprises en médiations culturelles. Celles-ci, en effet, s'opèrent à travers la maîtrise des langues de travail.

Pour y parvenir, la Faculté a saisi le Groupement Interpatronal du Cameroun et le Fonds National de l'Emploi pour s'assurer que le marché national de l'emploi est propice à la formation des cadres traducteurs-interprètes. Les entreprises ont suggéré à cet effet que cette formation intègre la connaissance du monde de l'entreprise, en plus du droit des affaires. En outre, les changements qui s'opèrent dans le monde aujourd'hui, et ce en faveur de l'Orient, doivent être pris en compte.

#### **a. Le corps enseignant**

Pour ce qui concerne les ressources humaines, la Faculté dispose des enseignants de français (2 Maîtres de conférences, 3 Chargés de cours, 4 Assistants), d'anglais (2 Chargés de cours, 3 Assistants), d'allemand (2 Maître de conférences, 1 Chargé de cours, 2 Assistants), d'espagnol (1 Chargé de cours, 1 assistant), d'italien (1 Chargé de cours, 1 Lecteur) et en français-anglais (1 Chargé de cours).

### **b. Les objectifs de la formation**

Former des cadres spécialisés de la traduction et de l'interprétariat maîtrisant trois langues, en vue d'apporter une valeur ajoutée aux administrations et aux entreprises dans le cadre de leurs échanges nationaux, régionaux et internationaux. Ils garantissent la fiabilité et la qualité de l'information écrite et orale.

### **c. Les débouchés**

Les traducteurs-interprètes peuvent exercer leur métier en tant que professionnels indépendants ou salariés dans les secteurs public et privé. Dans ce cadre, ils pourront servir comme :

- clercs de traduction-interprétariat,
- promoteurs animateurs de cabinets de traduction-interprétariat,
- responsables de cellules de traduction-interprétariat,
- médiateurs interculturels dans des organisations
- Assistants d'édition dans les entreprises éditrices multilingues
- Enseignants.

### **d. Environnement-recherche**

La Faculté dispose d'un laboratoire de langues qu'il importe de rénover, d'un Centre universitaire italien, d'un lectorat d'allemand ; elle bénéficie du réseau internet qui arrose le campus, des bibliothèques de l'université, de l'Alliance Franco-Camerounaise et d'une bibliothèque en son sein.

### **e. Partenaires locaux et extérieurs.**

- Advanced School of Translation-Interpretation de l'Université de Buea
- Université Protestante d'Afrique Centrale de Yaoundé
- Universités de Mayence et de Saarbrücken (Allemagne)
- Universités de Perugia et de Siena (Italie)
- Institut Supérieur d'Interprétariat et de Traduction de Yaoundé.

### **f. Durée de la formation**

Quatre (4) semestres dont 2 en Master I et 2 en Master II.

Quelle stratégie faut-il adopter pour mettre réellement tout cela en œuvre ?

## **4. La formation proprement dite**

### **1°- Les enseignants**

La Faculté, en plus des enseignants permanents, a recours à des enseignants missionnaires, à des vacataires et à des professionnels.

### **2°- Organisation de la formation**

La formation comporte des enseignements fondamentaux (obligatoires) et optionnels (spécialisation). Ces enseignements sont dispensés sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés en Master I, qui permettent à l'étudiant d'acquérir des

connaissances extralinguistiques nécessaires à l'exercice de la profession de traducteur-interprète (économie, droit comparé, terminologie, etc.).

En Master I, des séminaires sont organisés pour permettre à l'étudiant de maîtriser les méthodes et les outils de la traduction et de l'interprétariat.

Des conférences sont organisées par des traducteurs-interprètes en vue de permettre aux étudiants de Master I de s'imprégner des exigences de la profession dans des contextes et domaines différents. En master II, un stage en milieu professionnel et un colloque de Master sont organisés au premier semestre ; au second semestre, les étudiants se consacrent entièrement à la rédaction de leur mémoire. Les mémoires (TFE) s'inscrivent dans les champs suivants : santé, environnement, science et technologie, affaires, relations internationales, droit et administration.

### 3° - Contrôle des connaissances

Il se fait sous forme d'évaluations continues, de notation des travaux réalisés lors des séminaires. A la fin des semestres 1 et 2, des examens sont organisés. Les notes d'évaluations continues comptent pour 30%. Pour être admis, l'étudiant doit capitaliser 60 crédits en Master I et 60 crédits en Master II (soutenance des mémoires) – 1 crédit équivalent à 15 heures.

### 4° - Evaluation de la formation et des enseignants.

Il est mis à la disposition des étudiants une fiche par discipline, qu'ils remplissent dans le plus strict anonymat puisqu'ils doivent se prononcer sur les performances scientifiques, pédagogiques voire professionnelles de chacun de leurs enseignants. Cette évaluation permet au coordonnateur de Master de mieux choisir les enseignants et les professionnels qui interviennent.

### 5° - Les conditions d'admissions

- Diplôme de Licence de Lettres bilingues ou Lettres trilingues ou encore de diplôme professionnel de traducteur-interprète
- Frais de préinscription : 20 000F (soit environ 31 Euros)
- Droits universitaires pour les étudiants réguliers (nationaux et ressortissants CEMAC) : 600.000 F (environ 924 Euros)
- Professionnels envoyés par les entreprises : de 200 000 (310 Euros) à 300 000 F (462 euros) en fonction du module de perfectionnement choisi.

Mais avant toute mise en œuvre, ne faut-il pas diagnostiquer le système lui-même?

## **5. Forces et faiblesses, opportunités et contraintes de la mise en œuvre de la professionnalisation des enseignements**

### 1°- Forces, atouts et opportunités

La Faculté des Lettres et Sciences Humaines est située dans une région agricole densément peuplée, avec un riche patrimoine culturel. La population est constituée essentiellement de jeunes. Le tourisme se développe lentement mais sûrement. Il s'ensuit

que la demande en formation professionnelle va crescendo. En outre la proximité avec la zone anglophone est un levier puissant du bilinguisme.

## 2°- Faiblesses et contraintes

La Faculté se déploie dans une région dont l'activité économique est basée essentiellement sur une agriculture de subsistance et sur le commerce. Comme le secteur formel est quasiment inexistant, l'informel domine. Il s'ensuit que les produits de différentes formations professionnelles sont davantage écoulés vers d'autres régions qu'à l'intérieur. De ce fait, bon nombre de professionnels intervenant dans ces formations viennent de l'extérieur et les stages des étudiants s'y déroulent également. D'où la complexité de leur encadrement.

L'intervention des professionnels ne va pas sans poser de sérieux problèmes. Il n'existe pas encore de cadre formel de partenariat, car ces professionnels sont, d'une façon générale, payés à la petite semaine. Il s'ensuit des défections.

Au plan matériel, il y a urgence à améliorer des infrastructures (salles de cours spécialisées) et à moderniser des équipements pédagogiques (laboratoires de langues, salle informatique, télé-enseignement, TIC). La contrainte du financement des formations professionnelles est très pénible. Elle est inséparable des exigences de norme, qualité et assurance. Aussi importe-t-il de déterminer les mécanismes de connexion de la formation aux exigences des partenaires actuels et éventuels, aux niveaux local/national et régional/international. Les mécanismes de suivi et d'évaluation doivent être pensés et mis sur pied pour assurer à la gestion du système LMD en tenant compte de la professionnalisation, la traçabilité, la transparence et l'interaction des acteurs, nécessaires à la bonne gouvernance académique.

Dans ce contexte, il est question de recruter et de valoriser des enseignants à profil académique et professionnel particulier à la Faculté, ce qui suppose d'amoindrir la réticence des universitaires 'pur sang' à un tel type de recrutement. Il s'agit de les *habituer à se déshabituer* en remettant en question les traditions établies qui sacralisent les diplômes académiques.

L'autre difficulté réside dans la prise en compte d'acquis de l'expérience, d'une part, à cause des traditions institutionnelles et, d'autre part, de l'inexistence d'une méthode de validation des acquis.

## 6. Conclusion

Toutes choses égales par ailleurs, les enseignants de la Faculté doivent être 'reformatés' en vue de la maîtrise des processus de la professionnalisation, ce qui implique un changement de paradigme et la mise en place de plateformes spécialisées de dialogue, sans complexe, entre le monde académique et ses partenaires. La professionnalisation, on doit l'admettre, requiert le recours à des solutions pédagogiques innovantes et, pour tout dire, elle s'articule autour du triptyque identification/reconnaissance – valorisation – motivation. D'où la nécessité d'une batterie de moyens pour moderniser les infrastructures et les équipements pédagogiques ; de moyens en ingénierie pour la refonte – adéquation des curricula ; des moyens pour la mise en place de plateformes permanentes et interactives avec les milieux socioprofessionnels

(référentiels des compétences, programmes d'enseignements, stages et formation en alternance, recherche appliquée, insertion professionnelle et suivi des diplômés, etc.) ;  
moyens pour la motivation des enseignants.