

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Faculté des Lettres et des Langues

Département de français LMD



Mémoire pour l'obtention d'un master en Didactique des langues étrangères

Intitulé

**LA FORMATION « EN CASCADE » AU SERVICE DES
ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE**

CAS DES ENSEIGNANTS DE LA DAIRA D'AFLOU, LAGHOUAT

Présenté par : Chettikh Siham Randa et Sahlaoui Meriem

Président : M. Khencha Tayeb, Maître assistant A, U.A.T.L.

Examineur : M. Grari Abdallah, Maître assistant A, U.A.T.L.

Directrice de recherche : Fatima Ziouani, Maitre de conférences –B-, U.A.T.L.

Année universitaire 2019-2020

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Faculté des Lettres et des Langues

Département de français LMD



Mémoire pour l'obtention d'un master en Didactique des langues étrangères

Intitulé

**LA FORMATION « EN CASCADE » AU SERVICE DES
ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE**

CAS DES ENSEIGNANTS DE LA DAIRA D'AFLOU, LAGHOUAT

Présenté par : Chettikh Siham Randa et Sahlaoui Meriem

Président : M. Khencha Tayeb, Maître assistant A, U.A.T.L.

Examineur : M. Grari Abdallah, Maître assistant A, U.A.T.L.

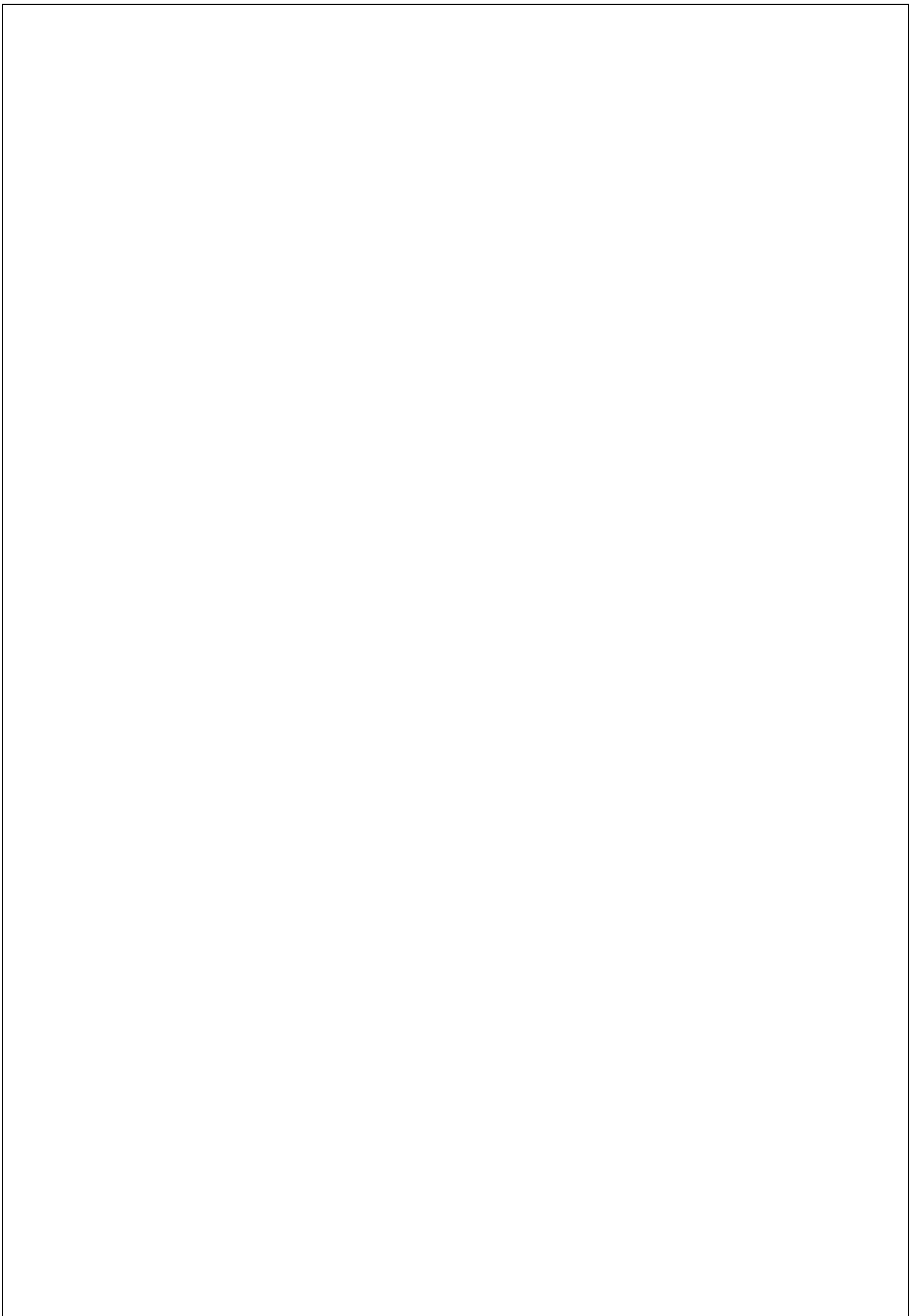
Directrice de recherche : Fatima Ziouani, Maitre de conférences –B-, U.A.T.L.

Année universitaire 2019-2020

« No man is an island »

Aucune personne ne peut constituer une île en soi.

John Donne.



Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à mon cher frère défunt qui nous a quittés trop tôt. **Riad**, tu aurais été fier et heureux de me filmer aujourd'hui. Et, comme c'était prévu, tu aurais aimé être à nos côtés pour cette occasion.

Le bon Dieu en a décidé autrement. Ainsi soit-il « Nous t'aimons ».

Remerciements

Tout travail de recherche repose, en fait, sur la contribution de plusieurs personnes auxquelles nous voulons exprimer notre profonde reconnaissance. Nos remerciements s'adresse

nt d'abord à :

-Notre directrice de recherche Mme Ziouani pour son accompagnement, sa disponibilité, son expérience qui nous a permis de mener à bien notre travail.

-Mon père, inspecteur du moyen retraité, avec lequel nous avons échangé des idées constructives tout au long de l'élaboration de ce mémoire.

-Au chef du département pour son aide et sa disponibilité.

-A tous les enseignants du département pour leurs conseils et les efforts déployés durant tout notre cursus universitaire.

Nous exprimons toute notre gratitude à toutes les personnes qui nous ont conseillées et encouragées à concrétiser ce projet.

Résumé :

Ce travail de recherche traite de la formation des enseignants du primaire. Nous partons de l'intime conviction qu'un enseignement de qualité passe par la formation des enseignants. Celle-ci se manifeste par une absence de collaboration entre les membres acteurs des différents paliers du secteur éducatif. En l'absence de conditions pratiques et de textes réglementant le dispositif d'alternance université/établissements scolaires, l'approche préconisée vise l'implication de tous les enseignants dans l'opération de formation « en cascade » qui consiste à former des cellules pédagogiques 'en amont et en aval'.

Mots-clés : logique collaborative, dispositif d'alternance, formation en cascade en ligne, processus cyclique, cellule pédagogique, plateforme en ligne.

Abstract :

This research work aims to tackle primary school teacher training. We have the firm belief that quality education starts with teacher training. This latter has been characterized by the absence of collaboration between the acting members of the educational field cycles. In the absence of practical conditions and texts regulating the alternating scheme universities/schools, the selected approach aims to involve all of the different teaching staff members in the cascading training operation that consists in forming pedagogical cells upstreams and downstreams.

Key words : collaborative logic, alternance device, online cascade training , cyclical process, pedagogical cell, online platform.

ملخص:

يتناول هذا العمل البحث كوين معلمي المدارس الابتدائية. ننطلق من الاقتناع الراسخ بأن التعليم الجيد يمر من خلال تكوين المعلمين. يتميز هذا بغياب التعاون بين الاعضاء المشاركين في المستويات المختلفة لقطاع التعليم. في ظل غياب الشروط العملية والنصوص المنضمة للنظام التناوبي بين الجامعات والمؤسسات التعليمية تهدف هذه المقاربة الى إشراك جميع المعلمين والأساتذة الجامعيين والمفتشين في التكوين التعاقبي الذي يتمثل بتكوين خلايا تعليمية في المنبع والمصب .

الكلمات المفتاحية: المنطق التعاوني ، جهاز التناوب، التكوين المتتالي عبر الانترنت ، الوحدة التعليمية، منصة على الانترنت.

Table des matières

Remerciement

Dédicaces

Résumé

Introduction

Partie 1 :cadre Théoriqueet conceptuel

Chapitre I : L’enseignement du FLE en Algérie

1.1 L’enseignement du FLE au primaire :..... 5

1.2 Le défi de la qualité de l’enseignement du FLE au primaire :..... 6

1.3- Profils des enseignants de français de l’école primaire..... 9

1.4 : De la formation initiale à la formation continue des enseignants de français 11

chapitre II

Modèles des Systèmes Scolaires Performants

2.1 Les critères essentiels des systèmes scolaires performants :..... 13

2.2 : Des approches diverses :..... 15

2.2.1 : Le rôle de l’inspecteur 18

2.2.2 : Le rôle du conseiller pédagogique 19

2.2.3 : Avantages du travail en équipe..... 20

2.2.3.1 : Comment favoriser le travail en équipe..... 20

2.2.4 : Le rôle du directeur..... 20

2.2.5 : Le rôle de l’enseignant 21

2.2.6 : La formation initiale 22

2.2.7 : La formation continue 22

2.2.8 : L’auto- formation 22

2.2.8.1 : Les compétences du « praticien réflexif » 23

2.2.8.2 : Les compétences de l’enseignant « savant »..... 23

2.2.8.3 : Les compétences de l’enseignant « technicien » 24

2.2.8.4 : Les compétences de « l’enseignant artisan » 24

2.2.8.5 : Les compétences de « l'enseignant acteur social ».....	24
--	----

Partie 2:cadre Pratique

Chapitre III

Analyse et interprétation des résultats

Questionnaire.....	30
---------------------------	-----------

1.Public concerné par l'enquête :.....	30
---	-----------

2.Lieux et date de l'enquête :.....	30
--	-----------

3.2Le questionnaire :.....	30
-----------------------------------	-----------

3.1 L'utilité de la formation des enseignants et son impact sur leur développement professionnel	31
---	-----------

3.1.1 Questionnaire destiné aux enseignants :.....	31
--	----

3.1.2 Questionnaire destiné aux inspecteurs :.....	31
--	----

3.1.3Questionnaire destiné aux chargés de cours de didactique :.....	31
--	----

4. Analyse et interprétations du questionnaire destiné aux enseignants :.....	32
--	-----------

5.Questionnaire destiné aux inspecteurs :.....	40
---	-----------

6.Questionnaire destiné aux professeurs chargés de cours de didactique des langues	45
--	-----------

Conclusion	50
-------------------------	-----------

Références Bibliographiques

Annexes

Introduction

Introduction

A la lumière des résultats des examens de fin de cycle primaire, nous constatons que l'enseignement du français langue étrangère dans la daïra d'Aflou, wilaya de Laghouat, n'est pas dans une situation louable. Quelles en sont les causes ? Nous pensons que la responsabilité doit être partagée entre tous les maillons de la chaîne : concepteurs de programmes, inspecteurs d'éducation, chefs d'établissements, enseignants ainsi que les enseignants universitaires, experts en didactique des langues. Ce sont les efforts de chacun des maillons de la chaîne qui aideront obligatoirement à faire un diagnostic de la situation, et mettre un plan d'action afin de sortir de cette situation dans laquelle se débat depuis des années l'enseignement du français. Alors, quelle est la démarche à adopter pour l'amélioration de l'enseignement du français ; et comment rendre les élèves plus performants. Tel est le défi à relever.

Le modèle traditionnel de formation mettant en relation stagiaire/formateur de terrain/conseiller pédagogique est remis en question par le fait que le poste de conseiller pédagogique n'existe plus, pas plus que les instituts de l'éducation (ITE) qui relevaient du ministère de l'éducation nationale. Il faut préciser que les inspecteurs et les conseillers pédagogiques ont des rôles différents mais complémentaires : les uns évaluent, les autres accompagnent. Par conséquent, le stagiaire se retrouve sans accompagnateur, et le formateur ou maître d'application, sans guide et sans repères. Une formation de qualité met en avant le principe d'une cohérence dans la formation par une alternance intégrative¹, qui fait appel à une communauté de pratique où les divers formateurs sont réellement impliqués à côté du stagiaire.

La formation en cellules pédagogiques en forme de cascade nous apparaît comme la clé de voute du système. Ainsi le 'ruissellement' des eaux de la cascade représenterait l'ensemble des activités réalisées conjointement par les membres des cellules. Cette approche différenciée vise à renforcer l'apprentissage professionnel des futurs enseignants sur le terrain qui est décrit dans la littérature internationale dans une logique collaborative.²

Il est question, en fait, de mettre en place tout un dispositif de formation en ligne qui repose sur un travail collaboratif de tous les partenaires, de la base au sommet. Les efforts déployés sont conjugués au pluriel collectif et vont ainsi permettre aux enseignants de faire face aux difficultés rencontrées sur le terrain. Malgré les efforts consentis par le ministère de l'éducation visant l'allègement des programmes et de leurs contenus, les enseignants

¹ Malgaive, 1993 ; Merhan, Rouveaux, Vanhalle, 2007

² Chalies et al, 2009

Introduction

éprouvent les plus grandes peines à suivre l'approche communicative qui place l'élève au centre du processus enseignement/apprentissage.

A cet effet, le rôle actif de l'élève dans la construction de son savoir et la résolution de situations-problèmes doit être mis en avant. Les praticiens doivent donc être entraînés progressivement à travailler en équipe, à réfléchir sur leurs pratiques, à s'engager à l'emploi des techniques en les appliquant en classe, et à s'assurer de leur efficacité et ce, en fonction des performances des apprenants. Accompagner un stagiaire sur le terrain demande un renouvellement des missions pour le maître praticien, pour l'inspecteur et pour l'enseignant universitaire. Pour que ces objectifs se réalisent, ne faut-il pas proposer aux futurs enseignants et aux formateurs une nouvelle modalité de formation en ligne qui s'appuie sur une logique collaborative plutôt ?

Notre choix du thème est dicté par notre expérience personnelle vécue cette année sur le terrain en tant qu'enseignantes débutantes dans la municipalité d'Aflou. Recrutées sur concours, nous avons été confrontées à plusieurs difficultés, et avons ressenti cruellement le besoin d'un accompagnement et d'une formation solide qui permettent de développer les compétences de l'enseignant dans les pratiques de classe.

Dans ce cadre, notre problématique tourne autour des questionnements suivants :

Les connaissances disciplinaires acquises durant la formation initiale à l'E.N.S. sont-elles suffisantes pour affronter les difficultés du terrain ?

L'expérience « professionnelle » ou « l'ancienneté » dispense-t-elle l'enseignant d'un recyclage continu ? Et quel dispositif de formation continue doit-on adopter pour accompagner les enseignants et les aider dans leurs pratiques de classe ?

Les hypothèses avancées sont les suivantes :

Les enseignants stagiaires disposent de savoirs disciplinaires insuffisants pour faire face aux problèmes rencontrés en salle de classe.

Les enseignants dits 'anciens' se trouvent, parfois, démunis face aux exigences des nouveaux programmes (méthodologie et techniques d'enseignement sous-jacentes) et doivent suivre dans le cadre de la formation continue, un recyclage en ligne et en personne.

Introduction

Un dispositif de formation en ‘cascade ‘ doit être réfléchi et adapté aux enseignants selon leur profil en appliquant le principe de la pédagogie différenciée.

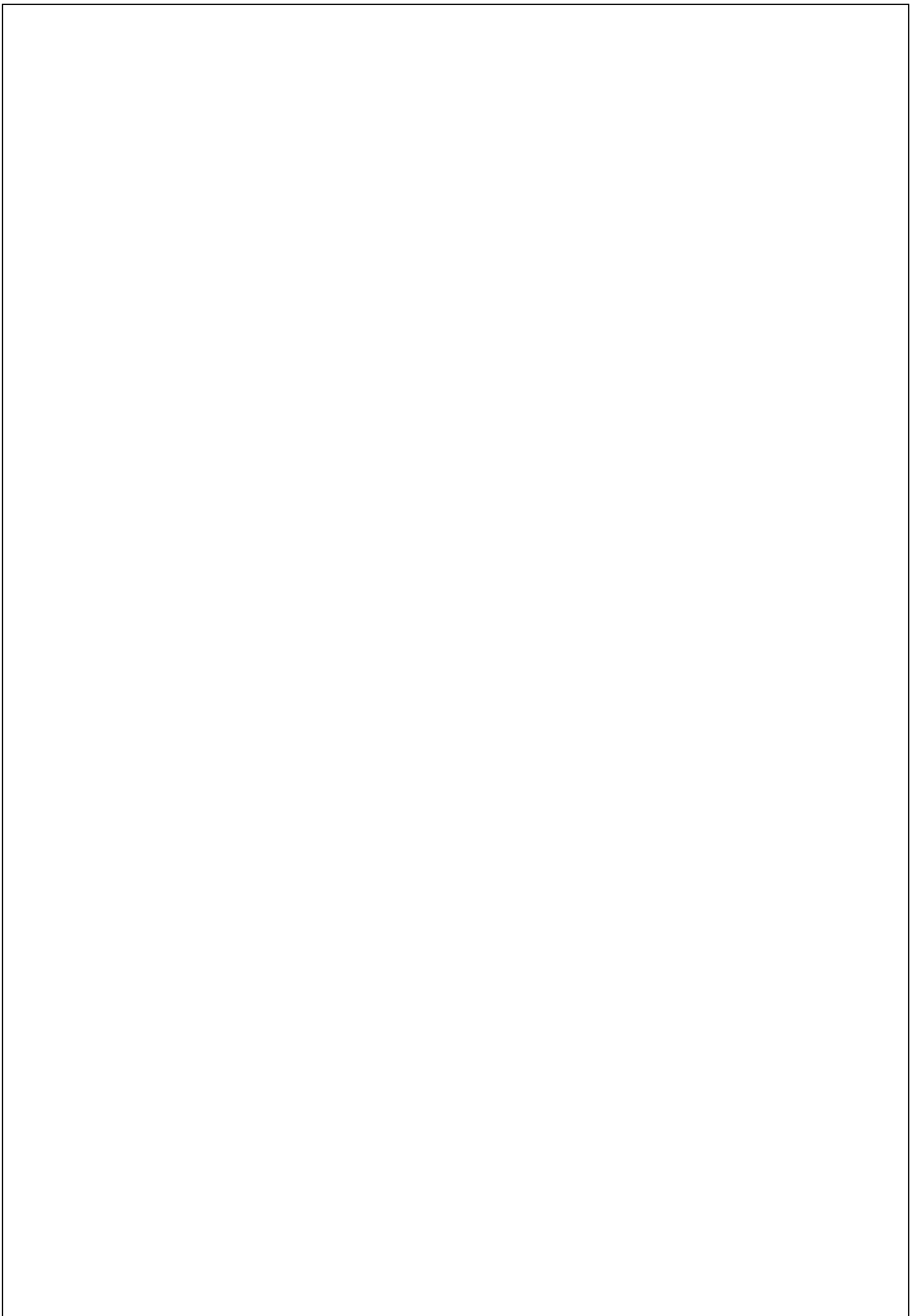
Les objectifs principaux de notre étude sont de mettre en évidence l’importance de la formation d’une part, et d’autre part, de sensibiliser les acteurs principaux sur les responsabilités individuelles et collectives qu’ils doivent assumer.

Nous avons conçu notre plan de recherche en deux grandes parties : l’une théorique et l’autre pratique.

La partie théorique est composée de deux chapitres. Dans le premier, il est question de l’enseignement du FLE en Algérie dans le cycle primaire. Nous faisons le point de la situation en Algérie, et plus particulièrement, dans la circonscription d’Aflou, et décrivons le profil des enseignants de l’école primaire ; puis nous analysons les différences en matière de stratégies de formation des différents profils d’enseignants (débutants licenciés, titulaires licenciés, titulaires anciens recrutés sur concours). Enfin, partant de la présomption ‘qu’une main seule ne peut applaudir’, nous mettons en relief l’importance et la nécessité du travail en équipe pour relever le défi d’un enseignement de qualité.

Dans le deuxième chapitre, nous faisons apparaître les résultats d’une recherche menée par McKinsey & Compagny mettant en évidence l’importance de la formation continue pour rendre plus performants les systèmes scolaires.

Quant à la partie pratique, nous avons dû nous adapter aux exigences du confinement et avons recouru à des questionnaires en ligne avec les acteurs cloîtrés chez eux. Nous tâchons d’expliquer les raisons de cette enquête auprès des enseignants, des inspecteurs, et des chargés de cours des sciences de l’éducation. Nous abordons l’idée de la mise en place d’un dispositif de formation en ligne à travers la création d’une plateforme et nous leur demandons ce qu’ils pensent de cette initiative. Ensuite, nous analysons les résultats des questionnaires. Enfin, nous essayons de conclure par des recommandations.



Partie 1 :cadre Théorique

Chapitre I : L'enseignement du FLE en Algérie

Chapitre I : L'enseignement du FLE en Algérie

Il fut un temps en Algérie où presque tous les enfants scolarisés arrivaient à s'exprimer en français et à faire passer un message. Il en allait de même pour la compréhension car, en ce temps-là, toutes les matières inscrites au programme étaient enseignées par le biais de la langue française. Les élèves avaient cours de français qui précédaient celui des maths, conduit également en français. La nécessité de bien comprendre l'énoncé pour faire l'exercice de maths ou de géométrie permettait à l'apprenant de développer la compréhension écrite.

Nous faisons référence aux années soixante-soixante-dix. Avec la première réforme du système éducatif algérien en 1976, par l'ordonnance du 16/04/1976 n°76 35, visant la rupture avec le système colonial, il y eut la création de l'école fondamentale. L'arabe classique est enseigné à partir de l'année préparatoire et prend le statut de langue nationale à travers laquelle sont enseignées toutes les autres disciplines telles que la géographie et l'histoire, les sciences naturelles, les mathématiques.

Cette prise de décision politique d'arabiser à outrance et dans les plus courts délais, et de reléguer le français de la langue d'instruction au statut de langue étrangère, a contribué de manière effective au désintéressement des élèves vis-à-vis son apprentissage, et à la baisse du niveau général des enfants scolarisés en langue française. Le paradoxe est que cette langue étrangère occupe une place prépondérante dans l'enseignement universitaire. Elle reste la seule langue d'enseignement des matières scientifiques. Beaucoup d'étudiants sont obligés de réapprendre le français pour le maîtriser s'ils veulent réussir dans leur cursus de médecine, par exemple.

La deuxième réforme arrive vingt ans plus tard visant l'introduction des modifications essentielles à l'ordonnance 76 35 du 16 avril 1976. Le Conseil Supérieur de l'éducation est créé. Il a pour mission de définir la politique d'éducation et de formation. En 2001, la Commission Nationale pour la réforme rend un rapport général dans lequel l'organisation du système scolaire algérien se répartit comme suit : Le cycle primaire compte cinq années au lieu de six. Le cycle moyen compte quatre années. Le statut du français langue étrangère reste inchangé. Pourtant la réalité linguistique permet de dire que le français reste pour une bonne partie de la population la langue d'expression de notre culture algérienne. Elle occupe toujours une fonction importante dans le secteur médiatique, dans le secteur des finances, de la médecine également.

Parmi la nouvelle génération, nombreuses sont les gens ayant fait des études jusqu'à la terminale, qui éprouvent des difficultés à remplir un simple formulaire de demande d'ouverture d'un compte bancaire. Il faut noter que le système bancaire n'a pas été arabisé, qu'il continue de fonctionner en langue française. L'arabe algérien et le français restent omniprésents comme langues de communication dans notre société, plus particulièrement dans les régions du nord de l'Afrique.

1.1 L'enseignement du FLE au primaire :

Le français a toujours revêtu plus d'importance que les autres langues étrangères. Elle est enseignée dans toutes les écoles algériennes dès la troisième année primaire, et jusqu'aux classes de terminales dans toutes les filières. A l'exception de l'année scolaire 1993/1994 où le choix fut donné aux parents d'élèves de choisir entre le français ou l'anglais quelle langue étrangère première ils voudraient que leur enfant étudie en quatrième année primaire. Bien sûr, quel que soit leur choix, leur enfant commencerait l'apprentissage de l'autre langue étrangère seconde en première année moyenne.

En classe de seconde, le français et l'anglais auront de nouveau le même statut de langues étrangères. Cette expérience inédite dans le système éducatif algérien (de 1993 à 2003) avait suscité beaucoup d'enthousiasme, surtout parmi ceux qui ne voyaient pas d'un bon œil l'utilisation du français comme langue de communication. Beaucoup parmi eux, pensaient que l'anglais allait supplanter, voire effacer le français. Mais ils durent vite déchanter car la réalité du terrain allait refléter la face cachée de l'iceberg. En effet, les PEM formés pour le cycle moyen dans les instituts de technologie de l'éducation (ITE) se voient confier des enfants de neuf ans. Ils avaient en charge des élèves de treize ans au CEM maîtrisant l'alphabet latin.

En quatrième primaire, il fallait leur initier à l'alphabet avec la bonne prononciation, la directionnalité de gauche à droite à l'inverse de l'arabe –de droite à gauche- à laquelle ils s'étaient habitués. Ensuite, on devait les entraîner à bien écrire en script puis en cursif en insistant sur l'espacement entre les lettres et sur leur dimensionnement.

A ce stade, pour peu que l'enseignant, présentant la leçon rate une seule étape dans la gradation, les enfants étaient perdus. Mais le comble avec l'introduction de l'anglais au primaire, c'est la rapidité avec laquelle une décision aussi importante fut prise et appliquée sans prendre en compte tous les paramètres. A titre illustratif, s'il arrivait à un parent d'être

muté vers un autre lieu, une autre ville, il y avait peu de chance que l'anglais fût enseigné dans sa nouvelle école.

Ce problème avait fait couler beaucoup d'encre, et par la même occasion, certains hauts responsables de l'éducation. Ce qu'il faut retenir de positif de cette « aventure » d'après les dires d'un inspecteur d'anglais, c'est la formation sur le terrain dont ont bénéficié les PEM. Les inspecteurs avaient reçu pour instruction de suivre de très près l'enseignement de l'anglais au primaire. Ils devaient multiplier les opérations de formation au niveau régional, et tous les inspecteurs en charge dans la région devaient collaborer entre eux. L'approche était valable aussi pour les maîtres d'application qui encadraient les enseignants.

Confrontés à plusieurs difficultés, les enseignants étaient accompagnés par les inspecteurs et encouragés à se réunir pour trouver ensemble des solutions. A la fin de cette expérience constructive, ces enseignants ont été réaffectés dans des CEM. Ce qui mérite l'attention, c'est que ces PEM sont devenus de très bons enseignants. L'enseignement des petits enfants au primaire les avait 'forgés' si bien qu'ils sont des modèles de référence pour leurs collègues.

1.2 Le défi de la qualité de l'enseignement du FLE au primaire :

L'enseignement du FLE en Algérie a toujours représenté un défi majeur pour le secteur éducatif. Pour une partie des élus représentant le peuple, elle restera à jamais la langue du système colonial qui a délibérément voulu occulter la culture algérienne avec toutes ses composantes dont les langues parlées. Pour une autre partie, « l'assimilation » à la culture de l'occupant en Algérie comme en France passe par l'apprentissage du français. Seule une minorité persiste et signe que la maîtrise de la langue française est le seul « butin de guerre » que nous avons gardé et su préserver. La capacité de nous exprimer dans la langue de Molière, de Rabelais, de Victor Hugo, de ou de Boris Vian n'altère en rien notre identité. Bien au contraire, elle contribue de manière effective à nous rapprocher davantage des autres peuples qui vivent sur cette planète, et à enrichir notre pluralisme culturel.

Après l'indépendance, la démocratisation de l'enseignement en Algérie, a permis de scolariser tout enfant en âge de l'être, ce qui relève de l'exploit. Cependant, le côté qualitatif est loin d'être atteint. Il faudrait l'implication de tous les acteurs dans l'opération d'amélioration de la qualité d'enseignement gratuit pour neuf millions d'Algériens. Cette

entreprise ne doit pas être l'affaire de l'état uniquement, mais de toutes les forces sociales telles que les organisations non gouvernementales, les associations, les agences...

Aux Etats Unis, un pays aussi vaste qu'un continent, une agence qui s'occupe de la période de transition des réfugiés, prend en charge les enfants, et les volontaires qui rejoignent leur rang enseignent la langue et la culture du pays hôte aux réfugiés durant cette période d'adaptation afin qu'ils puissent s'intégrer facilement. Cette agence est gérée par deux femmes. Interrogées sur le nombre de volontaires qui sont leur force motrice à travers le pays, l'une d'elles réplique qu'elles n'acceptent que les volontaires dont la philosophie rejoint celle de l'agence.

Dans la capitale américaine, il existe un centre d'accréditation des programmes. Un tiers des membres sont permanents tandis que les deux autres tiers sont des membres volontaires. Leur tâche est double : ils contrôlent tout programme qui leur est soumis avant de l'accréditer ou de le refuser ; ils se chargent de la formation des nouveaux volontaires qui viennent de les rejoindre avant qu'ils ne quittent eux-mêmes le centre. Toute personne qui se présente au centre doit être experte en sciences de l'éducation, et elle sait qu'elle se porte volontaire pour deux années uniquement. Aucun programme ne peut être enseigné sans l'aval de ce centre.

De tous ces exemples, il faut tirer des leçons : premièrement, l'union fait la force ; lorsque 'le cœur de l'enseignant s'agrandit, le bout du monde se rapproche', les efforts sont conjugués au pluriel, les difficultés sont surmontées. Deuxièmement, il est du devoir de chaque personne d'apporter sa contribution à l'édifice que ce soit sur le plan individuel ou par le biais d'une association comme c'est le cas des gens qui activent pour la bonne cause dans l'Agence Du Sang en Algérie. La troisième leçon à tirer en traitant du projet de formation dans toutes ses formes, c'est qu' « au cœur du développement professionnel de l'enseignant réside l'idée de l'auto-formation »³

Notre travail de recherche nous conduit à introduire, puis à présenter un tableau qui semble opposer les deux volets de la formation professionnelle de l'enseignant : la formation initiale/continue d'une part, et l'auto-formation de l'autre. Bien que les deux volets semblent être à des fins mutuellement exclusives, il n'en est rien. Ils restent complémentaires et indissociables. Il ne peut y avoir de formation continue sans une formation initiale, de même, d'auto-formation sans un recyclage bien réfléchi et continu pour tous les

³ Freeman , 1989.

formateurs. L'art et la manière réside dans l'orchestration qui accommode les trois genres dans un processus cyclique.

« Le développement de l'enseignant est le processus de devenir le meilleur enseignant que vous pouvez être. Cela signifie devenir un étudiant de l'apprentissage, le vôtre ainsi que celui des autres. Il représente un élargissement de l'accent sur l'enseignement pour inclure non seulement le sujet et les méthodes d'enseignement, mais aussi les personnes qui travaillent avec le sujet et utilisent les méthodes. Cela signifie prendre du recul pour voir l'image plus large de ce qui se passe dans l'apprentissage et comment la relation entre les élèves et les enseignants influence l'apprentissage. Cela signifie aussi s'occuper des petits détails qui peuvent à leur tour, changer la vue d'ensemble. Le développement des enseignants est un processus continu de transformation du potentiel humain en performance humaine, un processus qui n'est jamais terminé ».⁴

⁴ Underhill, A dans l'introduction de Scrivener, J. 1994 Learning Teaching, Heineman.

Formation des enseignants	Développement des enseignants
Obligatoire	Volontaire
Basée sur les compétences	Holistique
Court terme	Long terme
'One- off '	Continu
Temporaire	Continu
Agenda externe	Agenda interne
Basée sur les connaissances, les compétences/les techniques	Basé sur la sensibilisation, orienté vers la croissance personnelle et le développement des attitudes et perspectives
Obligatoire pour entrer dans la profession	Pas obligatoire
De haut en bas	De bas en haut
Pondérée par des produits/ certificats	Pondéré par un processus
Signifie que vous pouvez obtenir un travail	Signifie que vous pouvez rester intéressé par votre travail
Accompli avec des experts	Accompli avec des pairs

Woodward (1991)

Tableau (1) : Complémentarité entre la formation des enseignants et leur développement

1.3- Profils des enseignants de français de l'école primaire

La formation des enseignants de français représente aujourd'hui un sujet de débat car certains privilégient la technicité du métier par le développement des compétences professionnelles, d'autres, le haut niveau disciplinaire par la maîtrise de la langue.

Aujourd'hui, un haut niveau disciplinaire est exigé (licence, master) afin d'accéder au métier d'enseignant de primaire, secondaire respectivement. La question qui se pose est

la suivante : si le niveau exigé est nécessaire, est-il suffisant, pour autant, pour assurer un enseignement de qualité ?

Pour apporter une réponse à cette interrogation, nous avons trait tout d'abord aux profils des enseignants de français à l'école primaire.

Traditionnellement, la formation des enseignants de l'école primaire était assurée par les instituts de l'éducation (ITE). Mais depuis la fermeture de la plupart de ces établissements, le Ministère de l'Education, et sur la base des besoins exprimés par les directions de l'éducation de chaque wilaya, recrute tous les ans, sur concours, les candidats titulaires d'une licence, n'ayant reçu aucune formation initiale.

La priorité au recrutement est accordée aux élèves stagiaires de l'Ecole Normale dont le nombre très limité ne couvre pas les besoins exprimés. Depuis l'année scolaire 2000 à nos jours les Ecoles Normales Supérieures se sont chargées de la formation initiale des enseignants .Cependant, il est à souligner que, depuis la rentrée scolaire 2003-2004, certains instituts régionaux. Il s'agit des établissements qui n'ont pas été cédés au Ministère de l'Enseignement Supérieur, dont celui d'Ouargla, érigés en institut de formation, ont eu pour mission de former en trois ans, des enseignants bilingues pour l'école primaire la maîtresse prend en charge l'enseignement des deux langues Arabe et Français aux élèves de la classe dont elle a la charge . Cette expérience a –t-elle été conduite avec l'implication de tous les partenaires en amont et en aval ? Quels ont été les résultats de cette expérience ? Comment peut- on expliquer le fait qu'il y ait eu peu d'écho sur cette tentative inédite ?

L'hétérogénéité des profils d'entrée dans l'enseignement du français n'est plus à démontrer : il n'est pas rare de rencontrer dans le même établissement scolaire des enseignants titulaires d'une licence de filières différentes, d'autres sortants des ITE (bac+1 ,bac+2 ou bac+3), et d'autres encore plus anciens instructeurs d'un niveau inférieur à celui de la terminale qui viennent, tout juste, de prendre leur retraite.

A cette hétérogénéité des profils correspond une hétérogénéité de pratiques enseignantes. Certains évaluateurs affirment qu'il n'existe ni enseignement efficace, ni « bons maitres à l'école. »

La didactique des langues affirme que « l'enseignant compétent est celui qui sait agir avec pertinence dans toutes les situations de classe. Il est performant lorsqu'il arrive à installer des compétences chez ses élèves.

Cela nous pousse à nous demander si la détention d'une licence constitue à elle seule une condition d'émergence des compétences professionnelles chez les enseignants.

1.4 : De la formation initiale à la formation continue des enseignants de français

La tendance bien connue durant des années était qu'il fallait un haut niveau pour enseigner au primaire et ce niveau pouvait être garanti par l'obtention d'une licence. Le paradigme de la primauté des savoirs disciplinaires prévaut jusqu'à nos jours. Mais la question demeure, à savoir si les savoirs disciplinaires à eux seuls suffisent pour exercer le métier d'enseignant.

Le terrain nous montre que les enseignants sans licence et ceux titulaires d'une licence se trouvent, tous, en difficulté. Pour ceux, licenciés, cela révèle bien que la formation initiale n'a pas été suffisante parce qu'elle s'appuie sur des savoirs théoriques et non sur des « actions ». Donc la maîtrise des connaissances ne suffit pas pour faire face à la complexité des situations de classe et leur diversité car celles-ci demandent une expertise à même d'assurer la transposition didactique, d'analyser les difficultés susceptibles de poser problème aux élèves, de prévoir des plans de contingence, avant de structurer le plan de la leçon. Enfin, les compétences professionnelles du bon maître lui permettent de vivre par anticipation la séance à venir, d'identifier précisément les objectifs opérationnels à atteindre et qui doivent être traduits en termes de changements de comportements observables et mesurables de la part des apprenants. A maintes reprises, l'expérience accumulée par l'enseignant lui dictera la stratégie à adopter dans la mise en place des procédés de remédiation.

Pour toutes les raisons citées auparavant, et d'autres qui suivront, il s'ensuit que la formation initiale a besoin d'être revue à la lumière des expériences du terrain, que les contenus des cours de didactique ainsi que l'approche suivie gagneraient en efficacité s'ils étaient mieux adaptés au contexte de l'école primaire. Ainsi, le projet de formation continue des enseignants de français va évoluer vers une réforme de la formation initiale des professeurs de français du deuxième cycle.

La formation continue doit être mise au service des enseignants tous profils confondus. Elle sera axée sur la contribution de tous. Les anciens qui additionnent les années et accumulent les expériences n'hésiteront pas à faire bénéficier leurs collègues stagiaires de leur expérience. De même, ceux fraîchement affectés agiront avec le même

esprit coopératif à partager avec les autres des connaissances nouvelles, résultats de recherches et de publications récentes.

L'amélioration du niveau de performance des enseignants englobe la formation initiale, la formation continue et l'auto-formation qui doit être une préoccupation constante chez chacun de nous. Comment concilier les différentes étapes en un cycle perpétuel de formation durable et efficace ? Comment rétablir les liens rompus entre l'université et l'école primaire, et créer un partenariat qui fonctionne effectivement en « cascades » ?

Durant cette période de confinement dû au covid.19, nous avons vu se tenir des réunions par le biais de vidéo-conférences, et le dicton 'nécessité oblige' nous dicte la conduite à suivre : pourquoi ne pas créer une plateforme en ligne. Les inspecteurs des circonscriptions limitrophes prennent en charge la programmation et l'animation d'activités pédagogiques ciblant un profil d'enseignants à chaque opération de formation. Les membres des cellules des wilayas concernées sont directement impliqués dans la participation aux activités prévues. L'interaction entre tous les acteurs (membres d'une même cellule, membres de toutes les cellules, entre inspecteurs et enseignants universitaires...) est suivie par les 'abonnés' au site. Le nombre de 'vu' ainsi que les commentaires ajoutés représentent des indicateurs d'évaluation de l'impact de ce dispositif sur les formateurs et les formés. Et même pour ceux qui ont eu un empêchement, ils peuvent se connecter au site et se mettre à jour.

Chapitre II

Modèles des Systèmes Scolaires Performants

La recherche menée par McKinsey & collaborateurs (5) est une approche inédite. Son objectif est de nous éclairer sur les raisons des écarts considérables entre les systèmes scolaires les plus performants dans le monde et d'analyser pourquoi certaines réformes débouchent sur des résultats spectaculaires quand de nombreuses autres tentatives échouent. Ils ont constaté que les systèmes scolaires performants sont ceux qui s'inspirent des résultats de recherches, les adaptent à leur contexte mettant l'accent sur l'application, autrement dit sur l'implémentation d'une technique d'enseignement et son impact direct sur les résultats des élèves.

2.1 Les critères essentiels des systèmes scolaires performants :

La clef de la réussite viendrait des fruits du travail collaboratif et de l'esprit d'équipe qui anime les chercheurs et les praticiens. Le principe fondamental est d'adapter avant d'adopter. A cette fin utile, les systèmes scolaires performants veillent systématiquement à remplir trois critères essentiels :

-Ils incitent les personnes les plus compétentes à devenir enseignants car la qualité d'un système éducatif ne peut excéder celle de son corps enseignant.

-Ils fournissent à ces personnes une formation adaptée pour en faire des enseignants qualifiés, et ce, en alliant la théorie à la pratique de la classe. Un enseignement de qualité passe nécessairement par la sélection et la formation du personnel enseignant.

-Ils s'assurent que le système est conçu pour offrir à chaque enfant le meilleur enseignement possible car la performance du système éducatif passe par la réussite de chaque élève.

-Ils démontrent par ailleurs que les indicateurs de suivi et des processus d'évaluation rigoureux, l'affichage d'objectifs précis à atteindre pour les enseignants et les élèves, un financement et une rémunération adéquats ainsi que d'autres facteurs de motivation peuvent conditionner la trajectoire de l'amélioration du système scolaire. Ils montrent que la différence entre l'échec et le succès d'une réforme tient à la bonne prise en compte de ces trois critères que nous allons aborder en détail par la suite.

1-La qualité d'un système scolaire ne peut excéder celle de son corps enseignant

« La qualité d'un système scolaire dépend de la qualité de ses enseignants ». Cette citation traduit l'idée selon laquelle il est indispensable d'inciter les personnes les plus

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

compétentes à opter pour l'enseignement. Les systèmes scolaires les plus performants rendent sélectif l'accès à la formation d'enseignant. Cela commence par le perfectionnement du processus de sélection avant même l'accès à la profession. Parmi les caractéristiques et compétences recherchées : un bon niveau général de maîtrise de la langue, des qualités relationnelles et des compétences solides de communication, des dispositions à apprendre et la motivation pour enseigner. S'ajoute à cela une rémunération attractive pour le poste.

Lorsque ces conditions de recrutement sont remplies, l'image de marque de la profession s'en trouve renforcée et un cercle vertueux s'installe, qui permet d'attirer des candidats toujours meilleurs.

2-Adapter toute technique nouvelle avant de l'adopter.

On pourrait résumer la mission toute entière d'un système scolaire comme suit : veiller à ce que les enseignants, chaque jour, lorsqu'ils franchissent le seuil de leur salle de classe disposent des conditions matérielles des connaissances requises, de fiches de préparation, de capacités et d'une volonté d'améliorer sans cesse le niveau de leurs élèves aujourd'hui plus que la veille et idem le lendemain.

Pour que cela puisse se concrétiser, trois ingrédients doivent être réunis chez tout enseignant :

Les enseignants doivent être en mesure de prendre du recul afin de prendre conscience des éventuels points faibles dans leurs pratiques d'enseignement. Cela implique l'attitude et l'aptitude à porter un regard critique sur les méthodes qu'ils emploient, sur les stratégies qu'ils utilisent.

Les enseignants doivent acquérir la connaissance et l'imprégnation des meilleures pratiques en matière d'enseignement. En général la façon d'y parvenir consiste à assister à la démonstration de ces meilleures pratiques dans un environnement aussi proche que possible d'une situation réelle. Ils doivent montrer leurs dispositions à comprendre les actions du maître d'application en posant les questions qu'il faut en se servant de grilles d'observation auxquelles ils ont été initiés.

Enfin, ils doivent être disposés à mettre en œuvre les pratiques observées en classe et discutées après la séance avec les membres de l'équipe pédagogique. Les motivations d'ordre matériel ne suffisent pas pour entraîner des changements aussi profonds. Ces derniers n'interviennent que si les enseignants s'approprient et partagent l'ambition des

réformes. Nous reviendrons sur ce point qui, à notre sens, est cardinal. Il va de pair avec leur foi dans leurs capacités collectives à influencer l'éducation des enfants qui leur sont confiés.

2.2 : Des approches diverses :

Généralement, les systèmes performants utilisent trois types d'approche pour aider les enseignants à mieux faire leur métier : les encourager à prendre conscience de leurs points forts et leurs points faibles ; les entraîner à travailler sur leurs points faibles en particulier recherchant parfois l'appui de collègues qui sont devenus experts dans cet art, renforcer les compétences pratiques de la formation initiale.

Les systèmes performants, ou ceux qui suivent une trajectoire d'amélioration rapide de leur performance, ont déplacé le cadre de la formation initiale de l'université à la salle de classe, ouvrant ainsi la voie à un développement plus efficace des aptitudes à enseigner. A Boston par exemple, dans le cadre du programme « Teacher Residency », les enseignants en formation passent quatre jours par semaine dans une école, tout au long de l'année que dure leur formation au métier d'enseignant. A San Antonio, état du Texas, les autorités éducatives se trouvent confrontées en 2007 à un problème majeur qui se résume comme suit : les enfants scolarisés pour la première fois à l'école, en classe préparatoire (Pre-K) sont issus de deux communautés différentes, l'une s'exprimant uniquement en espagnol, leur langue maternelle, l'autre, en anglais, la langue mère. Le 'superintendant' (directeur de l'éducation) et le président de l'association des parents d'élèves optent pour une éducation bilingue. Ils désignent d'un commun accord du nombre d'écoles pilotes, de la durée d'expérimentation. En classe préparatoire, 90 pour cent de l'instruction s'effectuera en espagnol, 10 pour cent en anglais. Ce pourcentage ira en décroissant afin de rétablir l'équilibre en Sixième. Il est à noter que dès la quatrième année primaire, toutes les matières scientifiques sont enseignées par le médium de la langue anglaise. Le point très important dans cette expérience américaine est que tous les acteurs et partenaires de cette entreprise sont impliqués. Les étudiants en post- graduation travaillaient côte à côte avec les enseignants du primaire issus des deux communautés. En fait, ils préparaient leurs thèses qui portaient chacune sur un thème différent mais qui avaient toutes, trait à ce double défi qui est l'éducation bilingue au primaire. Des classes de 24 élèves chacune, furent constituées avec la conviction que les enfants de cet âge apprendront surtout les uns des autres. D'après le témoignage de celui qui a visité une de ces écoles pilotes, les parents des élèves sont

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

conviés à l'école pour signer un engagement de leur part à suivre de près les études de leurs enfants car ils seront convoqués et tenus de rendre des comptes si leur enfant n'accomplit pas le travail donné à faire à la maison.

Tous les systèmes performants ont pris en compte l'utilité d'un accompagnement individualisé afin d'assurer l'amélioration du niveau de compétences des enseignants. Les enseignants spécialisés devraient accompagner leur collègue débutant, assister à ses cours observer ses pratiques en situations réelles, le conseiller, le guider en lui proposant d'enseigner à sa place afin qu'il vive la situation en direct. Les conseils et recommandations sont retenus plus facilement et mieux assimilés si vous prenez la peine de faire une démonstration de ce que vous prêchez.

Sélectionner et former des cellules de leaders pédagogiques de qualité L'accompagnement est une mesure efficace même s'il est ponctuel, mais il peut l'être davantage encore des lors que les écoles instaurent sur une base permanente une culture d'encadrement et du développement professionnel continu. Pour y parvenir, certaines écoles confèrent aux directeurs d'école un rôle complémentaire de « leader pédagogique », cela implique la mise en place de mécanismes leur permettant de :

- inciter les enseignants les plus compétents à devenir directeurs des écoles.

- programmer des stages de formation afin d'aider les futurs leaders à développer les compétences de leader pédagogique.

- Insister durant le stage de formation sur le rôle multiple du chef d'établissement. De l'avis bien fondé des inspecteurs, les trois quarts d'entre- eux se limitent à leur rôle administratif. Pire, une bonne majorité d'entre eux se plaignent du temps fou qu'ils consacrent à la gestion administrative de leur établissement et à assurer la correspondance avec la tutelle. Les faits sont là : ni le personnel de la direction de l'éducation, ni les directeurs d'école ne semblent réaliser que leur rôle premier est essentiellement pédagogique. Outre- mer, ils sont nommés au poste de directeur appelé « Head Teacher », « A la tête des enseignants ». Ce titre est significatif à plus d'un titre ; le directeur est présent en tant que pédagogue pour guider et éclairer 'ses collègues '. Son rôle pédagogique prend alors tout son sens.

Permettre aux enseignants d'apprendre les uns des autres.

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

Une autre approche identifiée pour améliorer les pratiques d'enseignement consiste à créer des cellules pédagogiques au niveau de chaque établissement afin d'inciter les enseignants à discuter sur les difficultés rencontrées, et essayer d'apporter des solutions. 'De la discussion jaillit la lumière' dit-on. Dans le cas échéant, il devient nécessaire d'en informer l'inspecteur chargé de la circonscription. L'inspecteur va charger les membres des autres cellules de réfléchir à la question. Le problème soulevé fera l'objet d'une journée d'études ultérieure. Contrairement à d'autres professions, où les employés travaillent en équipe, les enseignants travaillent généralement seuls, ce qui les empêche de profiter de l'expérience de leurs collègues. Un inspecteur nous confie qu'il lui est arrivé, à maintes reprises, de visiter des enseignants en classe et de constater qu'ils ont tous intérêt à enseigner en pairs car leurs compétences se complètent. Les systèmes scolaires performants mettent en œuvre des stratégies visant à sortir de cette situation en créant des écoles 'pilotes'. Dans ces écoles, les enseignants partagent des connaissances entre eux et font part à leurs collègues des pratiques de classe qui fonctionnent au vu des progrès effectués par leurs élèves.

Le fait d'assister aux cours des collègues, de discuter avec eux des difficultés rencontrées, de se donner des conseils pratiques, contribue à créer un environnement stimulant où l'aspiration et la motivation sont présentes en vue d'améliorer la qualité de l'enseignement. Au Japon, les professeurs collaborent en groupes à la préparation de différentes stratégies pédagogiques qu'ils appliquent, et évaluent en adéquation avec les objectifs définis. Les critères d'évaluation tiennent compte des difficultés linguistiques inhérentes à la leçon, des capacités d'assimilation et de performance des apprenants, du temps imparti à la séance, et des chances de succès des dites stratégies implémentées.

Le système mis en place s'efforce en particulier à faire en sorte que les meilleures pratiques soient partagées au niveau de l'école entière. Aux Etats-Unis, lorsqu'un enseignant de qualité prend sa retraite, il emporte avec lui ses savoirs et savoir-faire. Au Japon, un retraité laisse toujours un héritage derrière lui.

-La performance globale passe par la réussite de chaque élève

Les meilleurs systèmes scolaires développent des structures et des processus dans les écoles qui permettent de repérer les élèves des qu'ils commencent à prendre du retard et agissent alors de manière ciblée en adoptant des procédés de remédiation appropriés afin de combler les lacunes et améliorer les performances de ces élèves. L'école fait en sorte que

chaque enfant, et pas seulement quelques-uns, ait accès à l'enseignement de qualité qui y dispensé. L'école tend à développer des approches qui tiennent compte et visent à compenser l'éventuel handicap lié à l'environnement familial. Ces systèmes se caractérisent également par une meilleure capacité à appliquer une pédagogie spécifiée pour contrebalancer les origines sociales et donner les mêmes opportunités à tous leurs élèves.

Ainsi, des objectifs précis sont revus sans cesse, adaptés et fixés en termes de savoirs, de capacités de compréhension, et de compétences attendus de la part des apprenants. Les autorités compétentes veillent à ce que les ressources et financement soient orientés vers les élèves qui en ont le plus besoin. Une évaluation constante des résultats des écoles est effectuée en fonction des objectifs définis. Dès lors que des objectifs ne sont pas atteints, des cellules de crises spécialisées en remédiation sont activées pour intervenir.

2.2.1 : Le rôle de l'inspecteur

Ce qui vaut la peine d'être fait, vaut la peine d'être bien fait', 'Heureux celui qui fait bien ce qu'il fait'⁵

Nous allons définir le rôle de l'inspecteur tel que nous le concevons dans notre démarche visant une formation en 'cascade' dans le but de mieux servir les enseignants. L'inspecteur suit et contrôle les activités pédagogiques des personnels enseignant et administratif à l'intérieur d'une zone territoriale donnée (circonscription). L'inspecteur doit être l'animateur et le formateur principal. Il doit analyser les besoins en formation, élaborer et mettre en œuvre les plans d'actions afin d'améliorer le niveau de qualification et la culture générale des enseignants. Il doit évaluer et animer les équipes pédagogiques et participer à la formation initiale et continue de ses enseignants. Les activités de formation sont organisées et dispensées dans des établissements appropriés et placés sous le guide du ministère de l'éducation nationale.⁶

D'après ce qui est stipulé dans l'ordonnance, il est du devoir de l'inspecteur d'apporter sa contribution à la formation initiale des enseignants. Dans la pratique, et de mémoire d'homme, aucun inspecteur n'a jamais été sollicité par l'ENS à prendre part à cette formation. La formation en 'cascade' que nous préconisons peut apporter la solution et pallier ce manque car la cellule pédagogique sera constituée des membres des trois paliers de l'enseignement ainsi que des membres du conseil scientifique. « Tout dépend des premières

⁵ Devise du peintre Nicola Poussin (1865- 1954)

⁶ Voir ordonnance n. 36 76 du 16 -04- 1976.

semences », disait Rousseau. Si toutes les compétences se réunissaient et prenaient en charge la formation initiale, les stagiaires de l'ENS ne se retrouveraient pas dépourvus face aux élèves. De plus, ils pourraient bénéficier du meilleur encadrement possible. Durant cette pratique, les chargés de cours de didactique des langues, les inspecteurs échangeront leurs savoirs et expériences et cela pour le plus grand bénéfice des élèves stagiaires.

Inspecteurs et conseillers pédagogiques : différents mais complémentaires. Les uns évaluent, les autres accompagnent. Les inspecteurs se concentrent d'abord sur le contrôle et l'évaluation du niveau des études, en se référant aux compétences définies comme objectifs pédagogiques (socle de compétences, savoir requis, compétences terminales, profils de formation,...). Au sein des écoles, ils évaluent le respect des programmes, la cohérence des pratiques pédagogiques (notamment, l'évaluation), l'adéquation du matériel didactique, le programme en cours des enseignants.

Pour prendre le pouls des écoles, les inspecteurs peuvent assister aux cours et aux activités, interroger des élèves, examiner leurs travaux et documents (cahiers, journaux de classe,...). De même que le journal de classe et les préparations de l'enseignant. Et cela sur une période qui leur permet d'être les plus objectifs possible, et qui est communiquée avant la visite. Ils peuvent aussi analyser des données quantitatives : résultats des élèves aux évaluations externes non certificatives, taux d'échecs, de redoublement. Ainsi, ils vérifient la concordance entre les activités proposées aux élèves et les compétences et savoirs requis. Leur mission principale consiste en l'évaluation des compétences pédagogiques des enseignants à la demande des chefs d'établissement ou du pouvoir organisateur

2.2.2 : Le rôle du conseiller pédagogique

Après la visite de l'inspecteur, le conseiller pédagogique peut intervenir : « l'enseignant pense que je fais aussi partie du contrôle, explique la conseillère Catherine Vauderhaeghen. Avant que le courant passe, je dois prendre le temps de me présenter, d'expliquer que je ne demande à voir aucun document, que je perçois toujours mon salaire d'enseignant, que je viens du terrain... »

Les conseillers avaient pour mission d'accompagner les enseignants, de choisir les maîtres titulaires chargés de recevoir les stagiaires « élèves maîtres » et de contribuer à leur apprentissage. Et comme les conseillers enseignaient eux-mêmes ; ils montraient, prescrivaient, partageaient leur expérience avec les stagiaires. Ils se laissaient observer dans leurs classes et « prêtaient leurs élèves, lors des stages de terrain ». C'était une formation

basée sur la démonstration de leçons modèles. L'observation du stagiaire exige du formateur une capacité à expliciter ses pratiques afin de pouvoir communiquer les savoir d'expérience. Etre conseiller, c'est savoir repérer les difficultés du stagiaire, l'aider à prendre conscience de ces difficultés et lui fournir les outils susceptibles de réfléchir à sa pratique.

2.2.3 : Avantages du travail en équipe

Etre autonome c'est l'essentiel, mais savoir travailler en équipe l'est tout autant. Travailler en équipe, c'est tout d'abord se diviser les tâches pour être plus efficace et plus rapide. Un autre avantage, le fait de prendre des décisions ensemble augmente considérablement la qualité du travail. Les décisions prises en concertation sont mieux approuvées. La confiance de l'enseignant augmente car il se sent protégé par un groupe et voit que les responsabilités sont divisées. Il a plus confiance en lui et en ses capacités. Les tensions diminuent car les tâches dures et complexes sont réparties entre différentes personnes. Cela diminue le stress.

Dans le travail en équipe, l'efficacité augmente car chaque individu peut se focaliser sur sa spécialité, et la collaboration entre tous permet de maximiser le potentiel de chacun dans les tâches qu'il domine le plus. Mais avant de pouvoir obtenir de bons résultats, travailler en équipe nécessite une période pendant laquelle les relations interpersonnelles s'établissent.

2.2.3.1 : Comment favoriser le travail en équipe

Chaque équipe a besoin d'un leader. La personne qui occupe le plus haut poste devra prendre le contrôle. Le conseiller pédagogique est tout indiqué s'il existait encore. Cela ne signifie pas être un tyran. Mais que la personne choisie doit faire respecter les délais et voir si tout est fait comme il se doit.

Les membres de l'équipe doivent avoir des profils différents pour des tâches le plus souvent complémentaires. Dans un groupe, il existe habituellement différents profils pour remplir des tâches différentes avec succès. Ne pas favoriser l'esprit de compétition, mais plutôt la collaboration. Les membres du groupe doivent s'aider et se soutenir les uns les autres. Chaque projet finalisé avec succès est une réussite collective.

2.2.4 : Le rôle du directeur

Article 153 : Le directeur de l'école primaire est chargé de l'encadrement pédagogique ; de la gestion administrative, de l'animation des activités éducatives et de la

gestion des cantines scolaires dans les écoles primaires, conformément à la réglementation en vigueur. Il exerce en sa qualité de fonctionnaire mandataire par l'Etat, son autorité sur l'ensemble des fonctionnaires et agents en activité dans l'établissement. Il est responsable de l'ordre, de la sécurité des personnes et de la préservation des biens. A ce titre, il est habilité à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement.

Le premier devoir assigné au directeur est celui de l'encadrement pédagogique. Dans la réalité, rares sont ceux qui sont imprégnés de ce rôle crucial. Par la création de cellules pédagogiques caractérisées par la diversité de ses membres qui seront issus de tous les paliers et encadrées par le directeur comme 'leader pédagogique', le chef d'établissement troquera alors la casquette du directeur pour celle du pédagogue.

2.2.5 : Le rôle de l'enseignant

L'enseignant a la tâche délicate de connaître et de respecter les rythmes de vie et d'apprentissage de l'enfant, ses goûts et ses besoins, mais il doit aussi l'aider à changer, à passer d'une expérience peu organisée à une activité construite. Le plan de travail doit être adapté à l'enfant. L'enseignant adapte et module son plan de travail en fonction des capacités d'évolution de l'enfant.

Une observation attentive permet de varier les démarches de façon à répondre aux rythmes d'apprentissage des enfants, à leurs différences et leurs besoins individuels. Il est indispensable qu'à travers la structuration des plans qu'il effectue, il y ait une organisation garantissant la cohérence et la progression nécessaires aux apprentissages.

La formation des formateurs, telle que définie par Melle Fatima Ziouani, 'consiste en l'acquisition des techniques de formation à fin de transférer rentablement le savoir-faire et l'expertise aux enseignants'. Perçue du côté du récipient, la formation permet à un individu d'acquérir les connaissances spécifiques et le savoir-faire dont il a besoin pour exercer son métier. On peut distinguer trois types de formation professionnelle : la formation initiale, la formation continue, et l'auto-formation. Le point cardinal de notre approche repose sur la prémisse que les trois types de formation sont complémentaires et interactifs quand ils sont conçus comme un processus cyclique, comme une rivière en cascades, ruisselante, et dont le flot court le long de son lit pour revenir à la source...et repartir de plus bel.

2.2.6 : La formation initiale

Comme son l'indique, la formation initiale est l'étape primordiale du processus de formation. Elle prépare les enseignants à leur métier et se structure autour de trois éléments fondamentaux :

-Elle vise l'acquisition et le renforcement de connaissances linguistiques pour la maîtrise de l'oral et de l'écrit de la langue française.

-L'acquisition de connaissances méthodologiques d'enseignement des langues étrangères.

-Le développement de connaissances en psychopédagogie.

2.2.7 : La formation continue

La formation continue, ou en cours d'emploi, vient compléter la formation initiale et s'étend tout le long de la vie professionnelle. « La formation continue désigne l'ensemble des actions et des activités dans lesquelles les enseignants en exercice s'engagent de façon individuelle ou collective en vue de mettre en avant et d'enrichir leur pratique professionnelle. »⁷

2.2.8 : L'auto- formation

L'enseignement est une profession en évolution constante, du fait de l'utilisation accrue des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'éducation. Avec l'introduction et la formation de cellules pédagogiques, les enseignants devraient avoir la possibilité de participer à un large éventail de cours, d'ateliers d'expérimentation ,de mettre à jour leurs connaissances, de vérifier la solidité de certaines assomptions , et de découvrir de nouvelles techniques qui ont fait leur preuve . Cette interaction procure aux enseignants le sentiment qu'ils ne sont plus en isolation dans leur pratique de même qu'elle démultiplie les chances d'implication, de participation effective et efficace de chaque membre de la cellule. La prise de conscience de l'enseignant du besoin de prendre en charge lui- même son développement professionnel va au-delà de l'accomplissement du devoir. Il crée en lui un sentiment de satisfaction qui rend la profession encore plus intéressante. Lorsque l'enseignant est convaincu de la nécessité de cette continuelle auto formation, et qu'il y adhère, le terrain est prêt et la machine est lancée.

⁷ Hadeef Ahmed, L'enseignant universitaire : son projet, son identité et son rapport à la profession, thèse de doctorat, Université de Constantine, 2007, p.110

La formation tout au long de la vie est un droit au développement personnel dont dispose tout individu et elle est un droit qui s'impose à chacun de nous. Si vous vivez en marge des découvertes, et si vous faites fi des progrès effectués dans le domaine, vous vous isolez sciemment. Alors, vous allez vous apercevoir que vous êtes dépassé car le développement professionnel est un processus en évolution permanente, « No man is an island »⁸ 'Aucun homme ne peut être une île en soi.'

La formation contribue à développer des compétences professionnelles chez les enseignants parmi lesquelles nous relevons :

2.2.8.1 : Les compétences du « praticien réflexif »

L'enseignant doit réfléchir, en amont au moment de la préparation, comme il se doit de le faire en aval après l'action. Il doit anticiper sur les actes cognitifs des élèves, constater leurs réussites et leurs échecs. Il devient réflexif lorsque son activité intellectuelle se fonde sur une analyse instrumentée par des outils conceptuels, qu'il peut se référer à des théories permettant de dépasser l'empirique et qui donnent sens, à la fois signification et orientation à l'ensemble de son action pédagogique.

« Réflexion in action and réflexion on action » la réflexion dans l'action et la réflexion sur l'action. Quand la tâche consiste à considérer un ensemble de paramètres, il est préférable de travailler en collaboration avec un ou plusieurs collègues. La formation en « cascade » permet à l'enseignant d'interagir avec les autres membres de sa cellule afin de pouvoir faire en toute quiétude le passage par les théories de référence pour mieux agir dans l'intérêt de ses élèves. Le fondement est de bien alterner la pratique et la théorie.

2.2.8.2 : Les compétences de l'enseignant « savant »

L'enseignant doit constamment développer ses connaissances disciplinaires, transversales, ce qui implique une maîtrise de la didactique de la discipline comme il a besoin de savoirs transversaux qui viennent des sciences humaines et sociales qu'il lui faut appliquer à la situation éducative. Il a aussi besoin de savoirs issus de la vie pratique. Le formateur assume, alors, un rôle très important dans sa quête du savoir, dans l'identification des besoins, dans l'impulsion à donner à l'opération de formation.

⁸ Citation de John Donn, notre traduction.

2.2.8.3 : Les compétences de l'enseignant « technicien »

L'enseignant « technicien » sait que son métier passe par une série de gestes professionnels liés aux connaissances, aux habiletés, et aux attitudes qui constituent la spécificité du bon enseignant. La formation 'en cellules' vise précisément le développement de ces savoirs, savoir-faire, savoir-être et prévoit des espaces en lignes pour les membres des cellules afin qu'ils puissent s'entraîner dans la bonne conduite des différentes activités liées à leur profession, telles que placer sa voix, faire une mimique, chanter ... l'enseignant doit aussi maîtriser l'utilisation des outils informatiques.

2.2.8.4 : Les compétences de « l'enseignant artisan »

Les enseignants demandent d'être dotés de préparations structurées et rassurantes. Ce qu'ils désirent par-dessus tout c'est une vision générale de l'action globale car ils fonctionnent à l'aide de fiches techniques sur lesquelles un certain nombre d'actes sont répertoriés dans un ordre précis et immuable. Ceci peut être considéré comme un point de départ, un point de repère pour faire de ces fiches un objet de formation, servant d'exemples pour la conception d'autres activités ou d'autres procédures que celles qu'ils connaissent déjà. Ce qui va pousser l'enseignant à mieux analyser ses propres pratiques. Commencer la journée de formation par doter les participants de fiches procure un sentiment de satisfaction chez eux car ils attendent du concret et une aide pratique.

2.2.8.5 : Les compétences de « l'enseignant acteur social »

L'enseignant n'est pas seul dans sa classe ou son école. Il fait partie d'une équipe d'enseignants et de personnel administratif et de surveillance dans l'établissement avec lesquels il doit travailler et élaborer des projets. Il doit penser au suivi des élèves, dans- et hors de la classe. Il est en relation avec les parents, partenaires à part entière de l'action éducative. Après un apprentissage concentré sur la classe vient dans un second temps le moment de partage et de communication avec les membres des autres cellules à l'échelle horizontale puis verticale. Le travail en équipes renouvelées chaque fois facilite l'accès à la démarche et la mise en œuvre de projets collectifs.

L'enseignant est un être humain qui doit éprouver de l'empathie, de la considération, démontrer la capacité à entrer facilement en contact avec les autres, et dans sa classe avec ses élèves, avec chaque élève en particulier, avec les collègues, avec les parents, qu'il doit maîtriser des formes multiples de communication. Il doit être disponible pour ses élèves, patient et compréhensif. Face aux parents qui ne le ménagent pas, il doit faire preuve de retenue et contrôler ses émotions. Un autre trait positif lié à sa personne est son engagement.

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

On peut accomplir son travail avec assiduité, mais l'engagement démontre le degré de détermination de la personne à tirer le maximum de bénéfice de chaque opportunité de formation qui se présente. Il reste cependant que les traits constructifs de l'enseignant peuvent être sollicités et valorisés durant les opérations de formation à des degrés divers en fonction des situations et des enseignants eux-mêmes.

Après ce tour d'horizon sur les acteurs et partenaires de la formation 'dans tous leurs états, et si nous parlions de principes à mettre en œuvre dans la formation. « le principe, c'est l'homme », disait Alain. Afin de rendre plus efficace la bonne marche des opérations de formation, nous avons relevé quatre principes répartis en deux niveaux : celui du dispositif de formation et celui des actions particulières. De chacun de ses principes découlent des modalités de formation appropriées mais qui peuvent se recouper.

On y verra l'expression d'une cohérence interne dans notre conception générale d'une opération de formation inclusive de toutes les compétences de ce pays de la base au sommet et inversement. Nous avons pour vision une formation cyclique en perpétuelle évolution dont les principes suivent :

Le premier principe est celui de la responsabilité des enseignants à prendre en charge leur formation eux-mêmes. Les rendre responsables, c'est leur donner l'initiative d'un certain nombre d'actions :

- leur permettre d'exprimer leurs besoins et vœux et ce qu'ils attendent concrètement de cette formation.
- leur permettre de négocier à priori les contenus et les modalités
- leur permettre de négocier les contenus et modalités également au moment même de la formation, grâce à une série de régulations opérées par des formateurs constamment à l'écoute.
- leur permettre de s'auto-évaluer dans la pratique quotidienne comme au moment même de la formation pour faciliter la prise de conscience de leurs besoins, et les encourager à progresser continuellement.

Le deuxième principe consiste à inscrire la formation dans l'histoire des enseignants. Chacun d'entre eux a un passé d'élève ; il a certainement vécu une expérience de relations pédagogiques qui l'a durablement marqué. A ce passé d'élève s'ajoute un passé d'enseignant.

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

Cette histoire est celle de sa pratique personnelle et de ses rencontres avec d'autres personnes qui l'ont impacté, et qui n'est pas toujours explicite. L'un des buts majeurs de la formation est celui d'aider les enseignants à rendre le tacite explicite. Cette première étape du processus de formation les amènera à des conceptions sous-jacentes à leur histoire, et à les appréhender de manière différente. Les enseignants en formation 's'exposent', prennent des risques, et il est normal qu'ils redoutent d'être jugés par leurs formateurs ou par les membres du groupe. Il est essentiel de mettre en relief les points positifs, de les valoriser pour dynamiser l'enseignant débutant et lui permettre de conforter son « estime de soi » à un moment particulièrement difficile pour lui.

Il faudrait également que l'enseignant soit exposé à des situations où il s'entraîne à observer l'autre pour ensuite savoir s'observer lui-même. Cela lui permettra de mieux comprendre sa pratique et d'y penser. D'où la nécessité en formation de prévoir des dispositifs d'analyse de pratiques afin d'obliger les enseignants à se remettre en question. La mise en place de tels dispositifs et leur conduite exige des formateurs 'experts' faisant preuve de grandes compétences relationnelles, très à l'écoute, capables d'empathie et de compréhension.

Le troisième principe est d'ancrer la formation dans la pratique parce que les débutants veulent rapidement rendre leur pratique plus efficace auprès des élèves. Ancrer la formation dans la pratique, c'est relier étroitement l'objectif d'apprentissage à l'exercice de la profession. Si on veut ancrer la formation dans la pratique, il faut que le discours entendu pendant la formation puisse être mis en œuvre concrètement sur le terrain. Ainsi le dispositif de recherche-action-formation et réflexion-théorisation-expérimentation prendra tout son sens

Le quatrième et dernier principe est celui de la socialisation professionnelle. Enseigner ne signifie pas seulement exercer dans sa classe mais travailler avec d'autres, apprendre à vivre avec d'autres, articuler les projets individuels avec le projet collectif de formation. Cet objectif de socialisation, c'est également :

-permettre à chaque enseignant de comprendre que chacun a apporté un plus au groupe, qu'il y a eu échange réel, et que chacun a eu un rôle à jouer pour le plus grand bénéfice de tous.

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

-reconnaitre sa part de responsabilité collective d'auto-évaluation, sans attendre qu'une évaluation externe soit pratiquée ; ce qui implique que le groupe se donne les moyens de travailler ensemble formés et formateurs au suivi, à la régularisation, et à l'évaluation de ce l'on entreprend.

Pour faire prendre conscience aux membres des cellules les bénéfices réciproques qu'ils peuvent tirer des partages et échanges entre eux , nous envisageons deux méthodes combinées que nous privilégions :

La première est de mettre en place un partage d'expériences et d'échanges de documents qui rendent les apports mutuels visibles et durables.

La deuxième est de faire des pauses méthodologiques -comme dirait Philippe Meirieu- c'est-à-dire de s'arrêter, de mener une activité de métacognition sur ce que l'on vient de faire, de construire, de s'apporter mutuellement.

Dans notre recherche nous avons consulté « les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants » et cette étude montre qu'une amélioration sensible des résultats des élèves est difficile mais réalisable. Il est possible de concevoir et mettre en place un enseignement de qualité qui ne laisse aucun enfant pour compte.

Le système éducatif est en perpétuelle évolution et connaît des mutations culturelles, sociales, économiques et technologiques très importantes. L'idée est désormais communément admise que la formation initiale ne suffit pas en soi telle qu'elle est conçue et dispensée pour répondre aux besoins des enseignants. Mme Benghabrit fait le constat après étude : « Pour près de la moitié des tuteurs, les savoirs acquis à l'université ne permettent pas de 'préparer un cours'. Près de la moitié d'entre eux (43°/°) disent compléter la formation académique des stagiaires car il existe de 'nombreuses inadéquations' entre les programmes universitaires et les programmes enseignés dans les établissements scolaires ». Les observations des tuteurs, selon Mme Benghabrit, portent sur la gestion de la classe (78°/°), la préparation des cours (73°/°), la maîtrise de la langue (55°/°), le respect des élèves (43°/°). Elle ajoute que « l'absence d'un cahier de charges fixant un référentiel de compétences professionnelles à construire et à développer par les futurs enseignants se fait sentir de plus en plus chaque année ». D'où la nécessité d'en finir avec les anciennes pratiques qui consistent à travailler chacun dans son compartiment (enseignement primaire, moyen, secondaire, universitaire).

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

Comment créer une passerelle entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et le ministère de l'éducation nationale, et rapprocher les deux institutions en l'absence de textes réglementaires. Le premier pas sera accompli avec la création de cellules pédagogiques formées de membres de tous 'ces compartiments'. Lorsque chaque acteur éprouvera le besoin de se former tout le long de sa vie professionnelle, lorsque le partage des peines et des réussites entre pairs deviendra une résolution logique, alors les maîtres d'école, les inspecteurs de différentes circonscriptions, les enseignants des sciences de l'éducation à l'université n'hésiteront plus à se tourner vers leurs collègues de la même cellule afin d'apporter leur contribution.

Le cas échéant, les autres cellules des autres régions se chargeront d'apporter leur aide à la résolution du problème. Melle Senouci. Z et Mme Benghebrit. N. dans leur travail de recherche sur *Les futurs enseignants à L'épreuve du terrain*, ont tranché sur la question quand elles disent que « la formation du futur enseignant dans un dispositif d'alternance exige une articulation entre théorie et pratique, mettant en présence la triade stagiaire-tuteur- enseignant universitaire ; s'appuyant plus sur une logique collaborative qu'une logique de territoire ou la préservation des statuts l'emporte sur les missions de l'institution »⁹.

Afin d'appuyer cette vérité de l'heure, on voudrait vous faire part des confessions d'un inspecteur, de retour d'un stage de formation en France, sur la nécessité de collaborer avec ses pairs et les autres acteurs. Durant les nombreux travaux d'ateliers auxquels ils participaient, une des activités proposées, consistait à résoudre un rébus en un temps record de six minutes. Les groupes de six membres chacun, comprenaient deux enseignants, deux inspecteurs et deux membres du GSD¹⁰. L'inspecteur nous confie que le groupe ayant trouvé la solution n'était pas forcément celui dont les membres étaient les plus forts.

C'étaient ceux qui avaient saisi la nécessité de travailler en collaboration. Comment ? Parmi les six possibilités offertes, une seule, permettait d'emprunter la 'bonne voie' et de résoudre l'énigme. Ils avaient commencé tous ensemble, chacun d'eux à explorer une voie, en parlant haut et fort, et par élimination, ils avaient résolu le problème dans les délais impartis à l'épreuve.

⁹ Zoubida Rabahi Senouci et Nouria Benghabrit Remaoun, *Les futurs enseignants à l'épreuve du terrain*, p. 259-280, 2014.

¹⁰ Groupe par spécialité de discipline chargé de l'élaboration des programmes

Chapitre II : Modèles des Systèmes Scolaires Performants

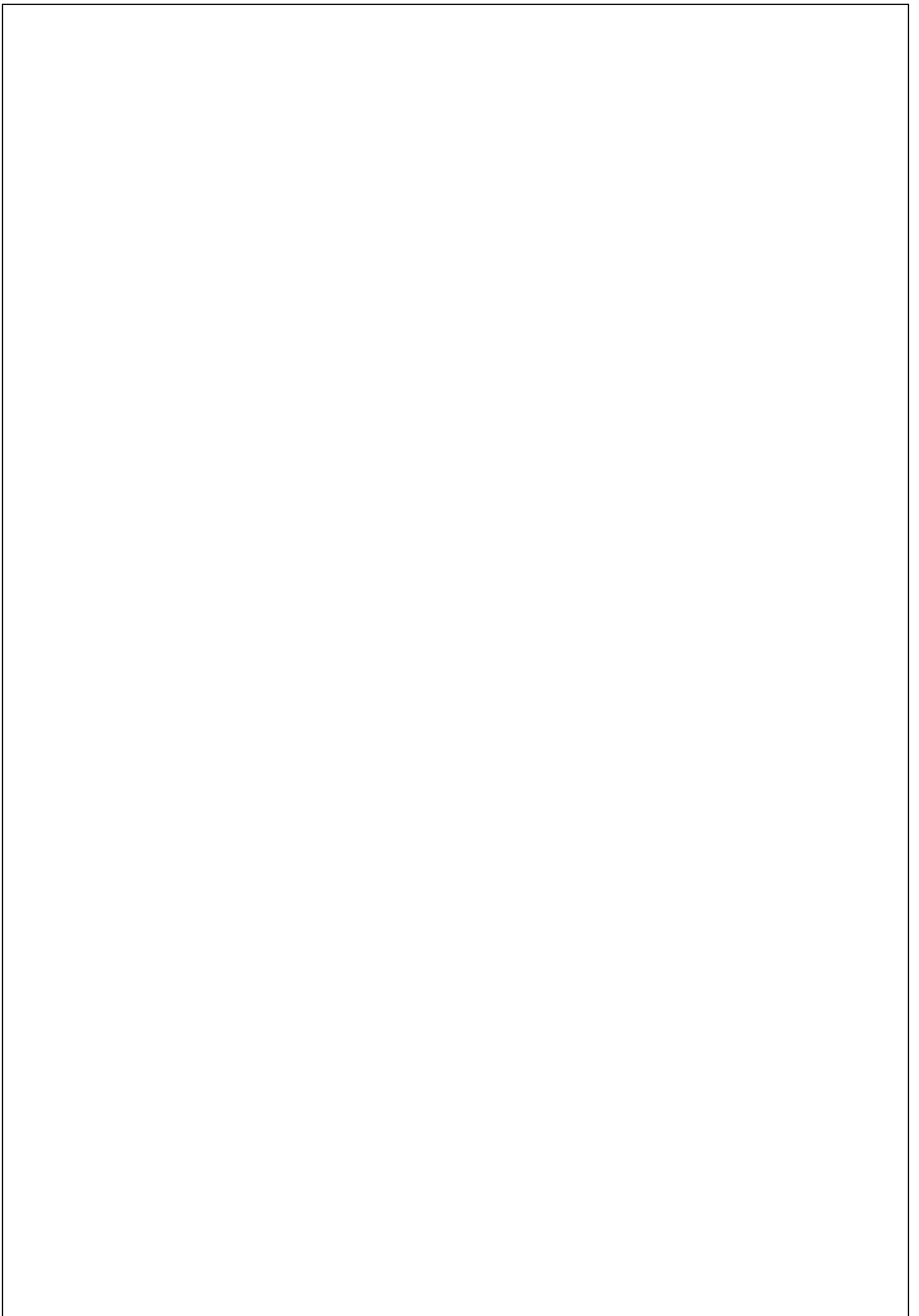
Dans les autres groupes, les membres étaient assis autour de la même table, mais chacun essayait à lui seul, en silence, de trouver la solution pour en faire part aux autres par la suite. C'était dans l'intention des formateurs de mettre les formés devant le fait accompli. C'était mathématiquement impossible pour une seule et même personne de résoudre le rébus en le temps record de six minutes, qu'il fallait la collaboration de tous les membres, sans exception, sinon c'était l'échec garanti. La leçon à retenir de cette confession, c'est que l'on a beau ressasser l'utilité d'une technique, d'une stratégie auprès des formés, rien n'est plus persuasif qu'une expérience de la situation qui requiert l'utilisation de la dite technique ou stratégie d'enseignement.

Après l'exploit accompli par les décideurs politiques de scolariser neuf millions d'élèves, l'heure est venue pour les autorités éducatives de relever le défi d'améliorer la qualité de l'enseignement dispensé gratuitement pour tous les algériens. Comme nous l'avons annoncé auparavant, un enseignement de qualité passe par la formation des enseignants. La nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement requiert la conjugaison des efforts de tous dans la grande entreprise de formation.

« Eduquer un enfant ce n'est pas lui parler mais le prendre par la main et le guider vers la lumière ». ¹¹ La poursuite d'un accompagnement est l'âme même de la formation en 'cascade'. Les modalités d'accompagnement des enseignants doivent être repensées. La priorité sera alors de former des partenaires qui puissent intégrer les méthodes d'explication des vécus professionnels pour analyser le travail s'appuyer sur un cadre éthique propice à l'analyse des pratiques. Celui qui anticipe, et aide les débutants de même que les anciens ayant des difficultés d'adaptation, à analyser leur activité. Nous voudrions conclure par une citation de Chiland « Parler de formation des enseignants ne signifie surtout pas de les acculer à une sorte d'applicationnisme réducteur par les modèles à imiter mais de concevoir cette formation dans une perspective recherche-action permettant à l'enseignant de procéder, lui-même, aux réajustements nécessaires à la compréhension fine et profonde de la situation pédagogique, particulièrement dans la gestion des aspects psychologiques qui surgissent en classe, c'est-à-dire savoir se confronter avec la réalité de l'élève dans une dynamique réflexive » ¹²

¹¹ Citation d'Antoine de St Exupéry

¹² -C. Chiland, 2000



Partie 2 : cadre pratique

Chapitre III

Analyse et interprétation des résultats

Nous avons consacré ce chapitre à la présentation et l'analyse des outils de recherche que nous avons utilisés pour atteindre notre objectif. Ces outils sont comme suit : trois questionnaires, le premier est destiné aux enseignants, le second, aux inspecteurs, le troisième aux chargés de cours de didactique.

Questionnaire

1.Public concerné par l'enquête :

Notre premier questionnaire est destiné à un groupe de quinze enseignantes travaillant dans la même circonscription pédagogique de la wilaya de Laghouat.

Le second questionnaire est destiné à trois inspecteurs d'enseignement primaire.

Le troisième est destiné à deux professeurs chargés de cours de didactique des langues.

2.Lieux et date de l'enquête :

En raison du confinement, nous avons dû mener notre questionnaire en ligne avec les personnels ciblés dans les daïras de Laghouat et d'Aflou durant les mois de mars et avril.

3.2Le questionnaire :

Nous avons eu recours au questionnaire en ligne afin d'obtenir des résultats rapides et fiables. C'était un moyen pour entrer en communication avec des informateurs en les interrogeant de manière identique, mais aussi pour obtenir des clarifications en temps opportuns. Le premier questionnaire a été conçu et réparti en fonction de quatre éléments distincts qui sont : Renseignements personnels- Les difficultés rencontrées- La formation des enseignants – Les pratiques de classe. Les questions posées sont de types :

- . Trois questions mi-fermées
- . Trois questions ouvertes
- .deux questions à choix multiples
- .Une question fermée

3.1 L'utilité de la formation des enseignants et son impact sur leur développement professionnel

3.1.1 Questionnaire destiné aux enseignants :

Ce questionnaire a pour objectifs :

-D'identifier les difficultés rencontrées par les enseignants dans l'accomplissement de leur travail

- De savoir dans quelles mesures la formation 'en cascade' peut être utile aux enseignants dans leurs pratiques professionnelles.

-D'obtenir l'avis des enseignants sur leur éventuelle participation à des opérations de formation en ligne.

3.1.2 Questionnaire destiné aux inspecteurs :

Ce questionnaire a pour objectifs :

-de mieux connaître le rôle de l'inspecteur dans la formation

-D'obtenir, par le biais des formateurs, les résultats de la formation sur les enseignants.

-D'obtenir des informations concernant la collaboration entre collègues inspecteurs à travers une plateforme en ligne.

-D'obtenir des informations concernant une éventuelle collaboration entre inspecteurs et enseignants universitaires grâce à la création d'une plateforme sur le net.

-D'enregistrer les préoccupations des inspecteurs concernant les thèmes qui doivent être pris en considération par les enseignants chercheurs à l'université.

3.1.3 Questionnaire destiné aux chargés de cours de didactique :

Ce questionnaire a pour objectifs :

-D'obtenir leur avis sur l'enseignement du FLE au primaire dans les municipalités avoisinant leur université.

-D'obtenir leur avis sur la formation initiale.

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

-D'obtenir leur avis sur une éventuelle collaboration entre les enseignants universitaires, les inspecteurs et les maitres d'école sur une plateforme en ligne.

-De prendre notes des actions à entreprendre en vue de pallier les insuffisances constatées grâce à l'activation de la plateforme en ligne.

4. Analyse et interprétations du questionnaire destiné aux enseignants :

Item1 : Pensez- vous que le métier d'enseignant sans formation préalable est :

	Facile	Difficile
Nombre	0	15
Pourcentage	0%	100%

Tableau N°2 : L'avis des enseignants sur l'importance de la formation dans leur métier

Commentaire :

0% pour la réponse « facile » soit 0/0, et 15/15 ont répondu par « difficile » soit 100% .

Les données chiffrées dans le graphe ci-dessus dénotent une prise de conscience des enseignants concernant l'importance de la formation.

Item 2 : Quelles sont les difficultés que vous rencontrez lors de l'exercice de votre fonction ?

Les réponses étaient dissemblables, parmi lesquelles nous avons :

1-La préparation des cours. Difficultés à mettre en pratique ce qui est sur la fiche de préparation.

2-La préparation des cours. La surcharge des programmes.

3-La surcharge des programmes. La préparation des fiches

4-La préparation des cours. La gestion du temps. La surcharge des programmes.

5-La surcharge des classes. La longueur des programmes. L'absence d'outils.

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

6-La gestion de la classe et du temps. La relation enseignant-apprenant.

7-Absences de guides pratiques. Absences d'outil informatique.

8-La préparation des cours. Relation enseignant-apprenant. Gestion de la classe et du temps.

9-La préparation des cours axés sur l'apprenant. L'évaluation.

10-La surcharge des programmes. L'absence de fiches 'modèles' comme support.

11-La préparation des cours. Définition des objectifs.

12-Préparation des cours et définition d'objectifs opérationnels.

13-Gestion de la classe et du temps. Relation enseignant-apprenant. Surcharge des programmes.

14-Difficultés à concilier programme et capacités d'apprentissage des apprenants.

	Oui	Non
Pourcentage	63%	37%

Tableau N°3 : Les difficultés rencontrées en classe

Commentaire :

Cette question nous a permis de relever les difficultés rencontrées en classe par les enseignants.

A partir de ces données, il est à remarquer que les enseignants rencontrent des difficultés durant leur pratique qui tournent pour la majorité autour de la préparation des cours, la surcharge des programmes, la gestion de la classe et du temps, et l'absence de supports pédagogiques

Item3 : Quelle est l'origine de ces difficultés ?

Cette question a été posée dans le but de savoir l'origine des entraves rencontrées.

Aux diverses réponses obtenues correspondent différentes origines d'obstacles, parmi lesquelles on peut citer :

- Le manque de formation
- Le manque d'expérience
- Le manque d'accompagnement
- Le manque de repères
- Le manque de supports didactiques
- La démotivation
- L'esseulement

Item 4 : Quelles peuvent être les causes de ces difficultés ?

Parmi les réponses obtenues :

- « Le manque d'accompagnement. L'enseignant ne peut pas y arriver seul. »
- « L'enseignant n'arrive pas à structurer la fiche de préparation d'une leçon. »
- « L'enseignant se sent perdu entre tous les documents requis qu'il doit présenter et comment il doit conduire la leçon. »
- « La maîtresse ne sait pas par quelle activité elle doit commencer. »
- « Les enseignants souffrent du manque d'expérience.»
- « L'enseignant n'est pas familier avec l'approche communicative.»
- « Difficulté à appliquer la méthodologie imposée sans y être entraîné.»
- « Le manque de formation sur le terrain. Une opération par trimestre, ce n'est pas suffisant. »
- « La durée de l'opération est très courte : deux journées par an. »
- « Les opérations de formation rassemblent tous les enseignants,tous profils confondus. Elles devraient cibler un seul profil à la fois.»
- « Le manque de moyens financiers pour la démultiplication des opérations de formation. »
- « Timidité des débutants.»
- « La surcharge des classes. »
- « Le recrutement sans formation initiale. »

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

Commentaire :

A l'origine des entraves, les enseignants se retrouvent dépourvus, sans ressources et aucune personne experte en la matière vers qui se tourner. L'inspecteur n'est pas toujours disponible pour tous, et à chaque instant. Quant au directeur, soit il est en réunion à la direction de l'éducation ou à l'inspection, ou bien que le FLE n'est pas de son ressort.

Item 5 : Les difficultés rencontrés étaient-elles prévisibles ?

	Oui	Non
Nombre	10	05
Pourcentage	63%	7%

Tableau N°4 : Prédiction des difficultés

5/15 ont répondu par « non » soit 37%, 10/15 ont répondu « oui » soit 63%. Il apparaît que 63/ des enseignants interrogés s'attendaient à rencontrer des difficultés.

Item 6 : Pensez –vous pouvoir surmonter ces difficultés ?

	Oui	Non
Nombre	12	03
Pourcentage	80%	20%

Tableau N° 5 : Surmonte des difficultés

Commentaire :

Pour cette question, 3/15 ont répondu par « non », soit 20/ , 12/15 ont répondu « oui » soit 80/ .

Les résultats montrent que, dans leur majorité, les enseignants pensent que les difficultés rencontrées ne sont pas insurmontables ; ils en sont conscients et gardent l'espoir. Par contre, les enseignants qui ne prévoient pas d'obstacles, ont peu d'espoir de les surmonter.

Item 7 : Comment pensez-vous les surmonter ?

Leurs réponses étaient comme suit :

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

Trois enseignants ont répondu : « avec le temps, on acquiert de l'expérience. »

Deux enseignants ont répondu : « il faudrait revoir les programmes et les adapter à la réalité. »

Six enseignants ont répondu : « il faut programmer plus d'opérations de formation. »

Une enseignante a répondu : « il faut réduire le nombre d'élèves par classe. »

Une enseignante a répondu : « il faut revoir les méthodes d'enseignement. »

Une enseignante a répondu : « il faudrait impliquer davantage les chefs d'établissement dans l'accompagnement des débutants. Ils ont l'expérience et l'autorité. »

Un enseignant a répondu : « il faut remplacer 'méthode' par 'activité', et 'objectif' par 'bon accomplissement de la tâche par les apprenants'. Cela rendra notre métier moins difficile. On se perd avec tous ces concepts méthodologiques.

Commentaire :

Des réponses obtenues, on retient surtout que les enseignants ne sont pas familiers avec les méthodes et concepts d'enseignement. Ils voudraient plutôt parler d'actions et de choses palpables à entreprendre en classe telles que : sur quelle base sélectionner les activités, quoi faire pour bien préparer les élèves de sorte qu'ils puissent accomplir correctement leur tâche. Ce sont là des choses pratiques qui se font en classe et se testent dans la classe en tenant compte des performances des apprenants.

Item 8 : Qu'est-ce qui vous pose problème dans votre enseignement ?

	Structurer le plan	Conduire la classe	Structurer le plan + Conduire la classe
Nombre	01	02	12
Pourcentage	06.66%	13.33%	80.01%

Tableau N°6 : Degré de difficultés

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

Commentaire :

1/15 a choisi « structurer le plan de la leçon » soit 6.66% , 2/15 ont choisi « conduire la leçon » soit 13.33%, et 12/15 ont choisi « structurer le plan de la leçon + conduire la leçon » soit 80.01%

D'après ce constat, il apparaît que la préparation de la leçon ainsi que sa conduite représentent un grand défi pour la majorité des enseignants.

Item N°9 : Avez-vous suivi une formation avant votre affectation au poste d'enseignant ?

	Oui	Non
Nombre	09	06
Pourcentage	60%	40%

Tableau N°7 : l'utilité de la formation initiale

Commentaire :

Nous constatons à travers ce graphe que parmi les enseignants en fonction, certains n'ont pas bénéficié de formation avant leur recrutement : 6/15 des enseignants, soit un pourcentage de 40/

Item N°10 : Quel est l'apport de la formation initiale que vous avez suivie?

Commentaire :

L'objectif est de connaître l'avis des enseignants sur l'utilité de la formation.

Nous avons retenu les réponses suivantes :

- La formation est un éclairage sur les approches et les techniques d'enseignement.
- La formation vous initie aux méthodologies suivies et concepts d'éducation.
- Grace à la formation, on connaît les bases de l'enseignement.
- la formation représente un espace d'échanges pédagogiques.
- La formation vous permet de développer les compétences nécessaires pour enseigner.
- La formation aide l'enseignant dans son métier.

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

-Elle aide l'enseignant en lui servant de guide.

-La formation, bien qu'elle soit utile, elle reste cependant théorique.

-Elle vous permet d'acquérir les notions de base du métier, mais l'application sur le terrain est un tout autre monde.

Commentaire :

D'après les réponses obtenues, on constate l'utilité de la formation initiale bien que son apport soit théorique. Les formateurs doivent assurer également la partie pratique afin de mieux préparer les enseignants stagiaires pour leur fonction.

Item N°11 : La formation continue facilite-t-elle le travail en classe de l'enseignant ?

L'objectif de cette question est de connaître l'avis des enseignants sur l'utilité de la formation continue.

	Oui	Non	Plus ou moins
Nombre	10	01	04
Pourcentage	75%	05%	20%

Tableau N°8 : l'utilité de la formation continue.

Parmi les réponses obtenues, nous avons retenu les suivantes :

-La formation continue guide et oriente les enseignants dans leurs pratiques.

-Elle consolide les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être grâce à l'espace d'échanges d'expériences qu'elle crée durant chaque opération.

-Durant la formation, les enseignants sont entraînés aux nouvelles pratiques. Ils essayent d'appliquer des techniques, de discuter ensemble de leur efficacité.

-Les journées de formation sont une opportunité offerte aux enseignants pour poser des questions et exposer leurs préoccupations.

-L'opération de formation bien menée offre aux enseignants d'autres alternatives pour enseigner le FLE.

-Grâce à ces rencontres avec ses collègues, l'enseignant ne sent plus esseulé.

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

-C'est toujours la même chose : des volontaires interviennent, les autres ne les écoutent même pas. La monotonie s'installe. On attend avec impatience la pause.

-Quand la journée de formation n'apporte rien de nouveau. On n'a plus envie de revenir.

-La journée est vraiment bénéfique pour nous quand elle répond à nos besoins immédiats.

-On bénéficie pleinement de l'expérience quand on est impliqué dans le processus.

-On est impliqué lorsqu'on est motivé. La plupart du temps, on ne se sent pas concerné.

-La formation est utile lorsqu'elle cible un seul profil à la fois. Les enseignants sont plus à l'aise pour poser des questions. Le nombre des participants est réduit. Et par-dessus tout, ils ont les mêmes besoins qui peuvent être adressés.

Commentaire :

D'après les réponses variées on peut constater que les avis diffèrent : il existe des enseignants qui adhèrent totalement à la formation en cours d'emploi. Témoins, les bénéfices qu'ils en tirent, l'intérêt qu'ils lui portent. D'autres enseignants ne voient pas l'utilité de la formation. Ils avancent comme raisons : les leçons de démonstration ou d'application auxquelles ils assistent sont 'du déjà vu', qu'ils n'apprennent pas grand-chose. Par contre, il y a les enseignants qui sont pleinement conscients de l'utilité de la formation à condition que leurs besoins soient pris en considération. Ils aimeraient être davantage impliqués en étant informés à l'avance, des tâches qu'ils doivent assumer. Ils voudraient qu'il y ait un suivi et une évaluation de cette formation.

Item N°12 : Que pensez-vous de l'auto-formation pour votre développement professionnel?

Cette question est abordée afin d'évaluer le degré de prise de conscience chez les enseignants vis-à-vis ce point crucial.

Les quelques réponses obtenues varient :

-l'auto-formation, on l'acquiert au terrain, et nulle part ailleurs.

-Comment peut-on prendre en charge sa propre formation quand on est débutant ?

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

-On veut bien se former tout seul, mais on ne sait pas comment s'y prendre ?

-On a besoins de guide et de repères.

-On essaie de temps en temps de se documenter, mais on se lasse très vite par manque de motivation.

-Seul, on est vite découragé.

Item N13 : Que pensez-vous d'une opération de formation en ligne ?

	Favorable	Défavorable	Sans avis
Nombre	12	00	04
Pourcentage	80%	00%	20%

Tableau N°9 : l'utilité de la formation en ligne

Commentaire :

Le pourcentage de 80 pour cent est un indicateur de la majorité des enseignants favorables à une formation en ligne.

5.Questionnaire destiné aux inspecteurs :

Item1 : Pouvez-vous décrire brièvement le rôle de l'inspecteur de l'éducation ?

Commentaire :

Les réponses concordent : L'inspecteur suit et contrôle les activités pédagogiques des enseignants et celle de l'équipe administrative à l'intérieur d'une zone territoriale donnée. Il est l'animateur et le formateur principal. Il doit analyser aussi les besoins en formation, élaborer et mettre en œuvre les plans d'action correspondantes afin d'améliorer le niveau de qualification et la culture générales des enseignants. A noter que la collaboration entre inspecteurs exerçant dans des circonscriptions ou wilayas limitrophes ne figure pas parmi les tâches de l'inspecteur.

Item 2 : Est-ce que l'inspecteur est un bon formateur ?

Cette question est soulevée afin de connaître l'avis des inspecteurs sur leur propre formation.

	Oui	Non
Nombre	04	00
Pourcentage	100%	00%

Tableau N°10 : La formation des inspecteurs

Commentaire :

4/4 ont répondu par « oui » soit un pourcentage de 100%. Il est à constater que tous les inspecteurs ont bénéficié d'une formation solide pour accompagner les enseignants. Les inspecteurs s'accordent sur le fait que leur recrutement sur concours auquel s'ajoute une formation de longue durée sanctionnée par un travail de recherche consistant, sont les garants d'une bonne formation. Il faut ajouter à cela que chacun d'eux a une expérience d'au moins une quinzaine d'années d'enseignement. Durant cette formation d'une année, les élèves inspecteurs tissent des liens d'amitié avec leurs collègues, mais il est rare qu'un inspecteur fasse appel à un collègue pour animer une journée de formation hors de sa circonscription, pour que l'inspecteur hôte lui rende la pareille par la suite. Ce serait une expérience enrichissante pour les enseignants de voir à l'œuvre 'une nouvelle tête', utiliser une démarche différente et d'autres procédés. Il en va de même pour les collègues inspecteurs qui auraient l'opportunité de discuter des difficultés rencontrées sur le terrain.

Item 3 : L'inspecteur peut-il conseiller les enseignants pour la gestion de leur classe quand il a cessé lui-même d'enseigner il y a belle lurette .

	Oui	Non
Nombre	03	01
Pourcentage	75%	25%

Tableau N° 11 : L'inspecteur en tant qu'enseignant praticien

Commentaire :

La majorité des inspecteurs a répondu « oui » soit un pourcentage de 75%. Cependant, le doute subsiste. Le pourcentage de 25% dévoile que pour certains, il faut que les inspecteurs continuent à enseigner pour tester eux-mêmes les techniques ou stratégies qu'ils veulent recommander au enseignants. Autrement dit, il faut qu'ils 'mettent la main à la pâte'. C'est là justement qu'apparait le rôle crucial du conseiller pédagogique qui continuait à enseigner tout en accompagnant les enseignants débutants (il bénéficiait d'un allègement de son horaire hebdomadaire pour pouvoir suivre et guider les stagiaires).

Item 4 : Les inspecteurs doivent-ils suivre des stages de formation en cours d'emploi à leur tour ?

Cette question vise à connaître leur avis sur la formation continue des inspecteurs eux-mêmes.

	Oui	Non
Nombre	04	00
Pourcentage	100%	00%

Tableau N°12 : La formation continue des inspecteurs

Commentaire :

Tous les inspecteurs s'accordent sur l'importance du 'renouvellement de leurs connaissances, de leur savoir-faire durant des stages de formation. Ceux-ci leur permettent de confronter leurs pratiques, de débattre en groupes dans les travaux d'ateliers, et durant les séances plénières, des points 'chauds' qui leur tiennent à cœur.

Item 5 : Comment sont organisés les stages de formation ?

Commentaire :

Si l'utilité de la formation fait l'unanimité, la tenue des stages ne semble pas une priorité pour les gens responsables au ministère. Pour des soucis financiers ou d'ordre matériel, un regroupement est organisé une fois tous les trois ou quatre ans selon le budget alloué à la formation des formateurs. Cela constitue un événement en soi car il se déroule généralement en été. L'opération dure une semaine et regroupe les inspecteurs de la région

Est, ou ceux du Sud, par exemple. Il existe aussi les stages de formation à l'étranger, en France particulièrement. Mais le nombre des inspecteurs sélectionnés est très réduit. On attend de ceux qui y ont participé qu'ils publient un compte rendu et fassent bénéficier leurs collègues. Mais la démultiplication de l'information espérée ne se fait presque jamais. L'impact de ce stage à l'étranger se réduit à la personne qui a pu en bénéficier.

Item 6 : Que faites-vous de l'auto-formation ?

Cette question est posée pour savoir si les inspecteurs attendent que le ministère décide d'organiser pour eux, une opération de formation à chaque « pleine lune », ou s'ils vont s'y prendre eux-mêmes. Prendre l'initiative de se contacter et se concerter afin de demander leur regroupement à travers l'organisation de stages ou de séminaires doit émaner de la base. Généralement, les regroupements permettent à chacun des formateurs-évaluateurs de « remettre ses pendules à l'heure », de même que l'échange d'expériences et de pratiques relancent chez les inspecteurs le processus de formation en spirale : formation continue-auto-formation-formation continue en vue de leur développement professionnel.

Les réponses obtenues sont comme suit :

- Le nombre d'enseignants dépasse de loin la centaine. De plus, ils sont répartis à travers les daïras du périmètre nord de la wilaya. Et les enseignants qui ont le plus besoin d'accompagnement sont ceux affectés dans les milieux ruraux, donc isolés dans leur école. On passe le plus clair de notre temps en réunion, ou sur les routes. Le soir, on rentre chez soi complètement exténué.

- Les tâches administratives occupent une place prépondérante de notre temps. Maintenir une correspondance avec la tutelle, assister aux réunions, visiter les enseignants, procéder à des inspections inopinées des établissements, planifier des opérations de formation, tout cela consomme l'énergie qui nous reste. Alors, certes, il nous arrive de penser à notre propre formation de temps en temps, mais sans plus.

- Il faudrait un club, un lieu de rencontres pour les inspecteurs auquel viendraient se joindre les directeurs et les enseignants. La création de ce lieu permettrait de joindre l'utile à l'agréable. On discuterait des problèmes communs rencontrés, de nouvelles publications ou d'articles intéressants parus récemment ayant trait à l'éducation.

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

- Un regroupement d'inspecteurs crée le déclic qui pousse les formateurs à se remettre à nouveau en question et à entreprendre des travaux de recherche. Cette relance de la réflexion contribue au développement professionnel autonome.

Commentaire :

Les avis diffèrent d'un inspecteur à un autre. Certains disent qu'ils sont en charge d'un nombre assez important d'enseignants dans leur circonscription, qu'ils ont du mal à mener à bien les charges pédagogiques et administratives. D'autres doivent parcourir les routes sans relâche pour visiter les enseignants dans leurs classes. Il faut ajouter à cela les réunions à la direction de l'éducation qui sont presque quotidiennes. Le peu de temps qu'il leur reste est réservé à leur famille. Quant à l'auto-formation, ils y pensent mais sans plus.

- Un bon nombre d'inspecteurs souhaitent qu'il y ait des regroupements des formateurs du même palier. Ils mettraient à profit ces rencontres pour échanger leurs expériences. S'ensuivrait une réflexion sur les méthodes et procédés d'enseignement. Chaque opération de formation constitue une relance pour l'auto-formation.

- Quelques rares inspecteurs dispensent des cours à l'université, ce qui leur permet d'entrer en contact avec les professeurs de didactique, de linguistique, des sciences de l'éducation, et de discuter avec eux des résultats de leurs recherches. Cela permet à chaque partie de 'se remettre en question', et de tirer profit de cette auto-évaluation.

Item N 7 : A défaut d'un club des fonctionnaires de l'éducation, que pensez-vous de la création d'une plateforme en ligne pour animer les opérations de formation ?

	Avis favorable	Avis défavorable
Nombre	04	00
Pourcentage	100%	00%

Tableau N° 13 : Avis des inspecteurs sur l'animation d'opérations de formation en ligne

Commentaire :

Tous les inspecteurs s'accordent pour favoriser l'utilisation d'une plateforme afin d'animer les opérations de formation.

6. Questionnaire destiné aux professeurs chargés de cours de didactique des langues

Item N°1 : Depuis combien de temps enseignez-vous cette spécialité ?

-Depuis une dizaine d'années.

-Trois ans.

-Depuis mon recrutement, c'est-à-dire seize ans. Mais on m'a confié la charge de la méthodologie de la recherche trois années durant lesquelles je n'ai pas enseigné la didactique des langues.

- J'ai débuté cette année qui a pris fin subitement à cause du confinement.

Item N° 2 : Les contenus des cours restent les mêmes, ou sont-ils modifiés avec le temps ?

-Pourquoi devraient-ils être modifiés ?

-Avant de modifier les contenus, les professeurs doivent se concerter. Il faudrait des raisons valables pour ce faire.

-Les contenus restent les mêmes, cependant, c'est la manière d'enseigner qui change.

-Les contenus sont allégés, mais pas modifiés

Commentaire :

De l'avis de la majorité des enseignants, il n'y a pas de nécessité à modifier même partiellement le contenu de leurs cours, pourtant l'enseignement est un processus en évolution constante. Les recherches en psychopédagogie et en sociologie s'accordent pour souligner la nécessité d'axer l'enseignement sur l'apprenant, et par conséquent, de mettre en avant ses besoins. Cette nouvelle tendance coïncide avec le nouveau courant linguistique dans l'analyse du discours et qui considère un 'dépassement du niveau' de la phrase dans la description de la langue. Les nouvelles approches, les méthodes d'enseignement ainsi que

les techniques et les procédés doivent être en conformité avec les courants nouveaux. Les contenus des cours doivent aussi être adaptés afin de répondre aux besoins des apprenants. On ne peut passer sous silence l'apport des nouvelles technologies grâce auquel des réunions- vidéoconférence se tiennent à présent qu'il y a le confinement et l'obligation de pratiquer la distanciation sociale.

Item N° 3 : Avez-vous des contacts avec vos anciens élèves ? Si oui, vous donnent-ils des échos sur la pertinence et l'efficacité de vos cours sur le terrain ?

-C'est très rare. Et c'est hors de l'université que cela se passe. On parle du parcours de leurs études en général, mais la question d'échos n'est jamais abordée.

- Quand ils obtiennent leurs modules, ils ne reviennent pas nous visiter.

- Nos anciens élèves nous remercient pour les avoir instruits tout au plus. Ils sont parfois pleins de louanges mais de façon générale.

-Même s'ils avaient des critiques ou réflexions à nous faire, pensez-vous qu'ils nous le diraient en face ? On n'a pas cette tradition culturelle de faire ou d'accepter les critiques constructives.

-On aimerait bien revoir nos anciens étudiants, surtout ceux qui s'intéressaient, et avoir des échos sur l'efficacité de nos cours. Mais c'est très rare de rencontrer chez nous, des étudiants qui ont cet état d'esprit.

Item N°4 : Est-ce que vous remettez en question les contenus de vos cours afin de les adapter à la réalité du terrain ?

-Il faut avoir pratiqué ce métier pour pouvoir en parler en toute connaissance de causes. Vous savez bien qu'on ne peut être 'au four et au moulin'. Comment pourrait-on toucher la réalité du terrain ? Il faudrait toute une réforme et des textes réglementaires pour cela.

- Il faut considérer, tout d'abord, la réalité du terrain de l'université. Les étudiants arrivent chez nous avec certaines traditions. Ils comptent sur le professeur pour leur 'dicter' le cours qu'ils apprennent par cœur pour le régurgiter par la suite durant l'examen. Certains

ont des difficultés à prendre des notes. D'autres ne font pas preuve de réflexion, d'esprit critique. Et pourtant, il existe parmi eux, des étudiants capables de raisonner, de faire des déductions, mais ces étudiants prometteurs préfèrent travailler individuellement et ne sont coopératifs que s'ils sont vivement sollicités par leur enseignant. On ne peut pas compter sur eux pour guider leurs camarades, et encore moins, pour revenir et nous donner des échos.

Commentaire :

Les réponses obtenues permettent de constater qu'un abysse existe entre les deux institutions qui sont les deux ministères chargés de la formation des enseignants. D'un côté, les enseignants universitaires et leurs élèves, futurs maîtres d'école absorbés par leurs cours théoriques ; de l'autre, des stagiaires égarés ne sachant plus à quel inspecteur-saint se vouer.

Item N° 5 : Comment faites-vous pour enseigner les pratiques de classe ?

-On rencontre des difficultés parfois à faire passer 'le message', à les impliquer à une participation effective au cours. On ne peut pas se projeter dans les pratiques de classe. C'est une perspective lointaine. Quand on est face aux élèves on vit la situation réelle avec ses problèmes auxquels on est obligé de réagir et trouver la solution. Le cours de didactique ne reflète pas la situation de classe et c'est ce qui explique en partie le manque d'intérêt et d'attention aux cours de la plupart des étudiants futurs maîtres d'école.

-On aurait des difficultés à discuter de pratiques de classe car on devrait avoir recours à des situations de simulation qui ne tiendraient pas lieu.

- Avec le nombre d'étudiants par groupe, et le manque d'enthousiasme dont ils font montre, il est difficile d'axer l'enseignement sur l'apprenant. Ils manquent pour la plupart d'esprit d'initiative. Dans ces conditions, comment voulez-vous que l'on se projette dans la situation d'une classe primaire ?

Commentaire :

A la lumière des réponses obtenues, il apparaît que les professeurs se sentent beaucoup plus concernés par l'aspect théorique de l'enseignement du FLE. 'A chacun son terrain de jeux'. Selon un des professeurs, le seul moyen serait de simuler des situations de pratiques de classe. Et ce n'est pas une chose envisageable pour le moment. En pratique, les textes officiels ne prévoient pas de visite des profs d'université aux écoles pour joindre la théorie à la pratique. Encore moins de visites des enseignants des écoles primaires à l'université. Il n'existe pas d'initiative de part et d'autre pour un travail en collaboration.

Pourtant chaque partie a besoin de l'autre pour avancer et améliorer la qualité de la formation.

Les inspecteurs peuvent agir en tant que médiateurs ou relais entre l'école primaire et l'université. D'où la nécessité de mettre en place un cadre de formation cyclique qui impliquerait tous les acteurs dans cette opération. Nous parlons précisément de la formation 'en cascade'.

Item N 6 : Que diriez- vous si on vous invitait à participer à une opération de formation en ligne en faveur de vos anciens étudiants, conduite par l'inspecteur de la matière sur une plateforme ?

Parmi les réponses obtenues, nous avons retenu les suivantes :

-On salue l'initiative, mais on reste sceptique quant à l'apport effectif d'une interaction en ligne.

-Innover c'est bien, il reste néanmoins à prouver l'efficacité de cette stratégie.

-Comme il devient très difficile d'envisager l'organisation de journées de formation en personne, cette alternative nous paraît prometteuse.

-Ce genre d'opération en ligne est déjà pratiqué au Maroc avec des inspecteurs comme animateurs. D'après le nombre de 'vu' et commentaires, il semble que ça a tendance à se généraliser, et bientôt ce procédé deviendra incontournable.

-On devrait créer notre propre plateforme en ligne et s'y connecter, surtout les enseignants en charge des sciences de l'éducation, de didactique et de linguistique, mais la réalité est tout autre. Avec cette connexion en ligne de tous les acteurs, on pourrait s'entendre sur un système d'évaluation transparent et objectif dont les critères et indicateurs communs seraient clairement définis et appliqués par tous les enseignants.

Commentaire

si certains profs restent sceptiques quant à l'apport effectif d'une opération conduite sur une plateforme en ligne la majorité d'entre eux saluent cette initiative prometteuse et pensent que cette alternative deviendra bientôt incontournable .

Conclusion

Dans ce travail de recherche, nous sommes partis de l'intime conviction qu'un enseignement de qualité du FLE au primaire passe par la formation des enseignants dans tous ses genres : la formation initiale, la formation en cours d'emploi et l'auto-formation. Notre problématique était la suivante : est-ce que la formation des futurs enseignants reçue à l'ENS était suffisante pour les préparer à leur métier ? La revue littéraire sur la question, appuyée par l'analyse des résultats des questionnaires adressés aux maîtres d'école stagiaires, aux maîtres d'application et aux inspecteurs montrent que la formation, telle qu'elle est pensée et dispensée à l'université, ne prépare pas suffisamment les enseignants à prendre en charge les élèves au primaire. Est-ce que les maîtres d'école anciens/expérimentés sont dispensés de la formation continue ?

De surcroît, les résultats des recherches des experts en la matière, ainsi que ceux des questionnaires destinés aux concernés et à leurs formateurs montrent qu'ils ont tous besoin d'être impliqués dans ce processus de formation continue. Quant à l'auto-formation, les résultats des questionnaires adressés aux concernés montre que la quête du développement professionnel est en fait l'aboutissement du processus de formation. Il est partie intégrante du métier d'éducateur. Alors que faire en l'absence de textes réglementaires interministériels, d'exigences institutionnelles, d'un cahier de charges fixant un référentiel de compétences professionnelles à construire et à développer chez les futurs enseignants ?

Quel dispositif de formation doit-on mettre en place dans les conditions actuelles, qui permette de passer outre la logique de territoire et de prévaloir les missions de l'institution ? L'approche que nous préconisons s'inscrit dans une logique collaborative visant à impliquer tous les acteurs dans le processus de formation en 'cascade'. Ainsi, les membres des cellules travaillent en étroite collaboration dans leur groupe de circonscription avant de faire part des produits de leurs efforts aux autres membres de cellules des autres circonscriptions. Le partage d'expériences et l'échange d'informations peuvent se faire par le biais d'une plate-forme animée en ligne par les inspecteurs des circonscriptions concernées. Le déroulement de la formation s'effectue en étapes successives, graduées sur l'échelle horizontale, ensuite verticale et ce, jusqu'à la cellule regroupant les enseignants universitaires formateurs. Les experts de l'université, une fois bien inspirés par l'éclairage des travaux entrepris dans les plates-formes entament les recherches dont les résultats ruissèlent en forme de cascade sur toutes les cellules en aval. Nous concevons ce dispositif comme une alternative applicable. « L'intelligence, c'est la faculté d'adaptation », disait Alain. Nous avons dû nous adapter aux exigences du moment. « A quelque chose malheur

est bon. », dit le dicton. L'assistance de la technologie a permis la tenue de réunions en ligne et de vidéo- conférences afin de respecter la distanciation due au confinement. Grâce à l'outil technologique, l'opération de formation est possible, continue et accessible à tous : les membres de cellules en action, les formateurs comme animateurs en ligne, les enseignants de la circonscription, et tous les autres 'webbeners' qui voudraient suivre l'interaction entre les membres de la même cellule ou des autres cellules, entre formateurs et formés ou entre formateurs et formateurs. Selon les besoins, on peut assister à l'élaboration d'une fiche de cours, à une leçon de démonstration en direct, et intervenir ensuite dans la discussion. Un profil d'enseignants est ciblé à chaque opération, en conformité avec l'approche différenciée, mais cela n'exclut pas les autres d'une participation effective à la plate- forme. Ils peuvent suivre les débats à domicile, prendre des notes pour pouvoir intervenir dans la prochaine 'rencontre en ligne ' prévue cette fois, pour l'autre profil d'enseignants. Et même ceux qui étaient absents peuvent consulter plus tard. L'écho reçu à travers le nombre de 'vu' et les commentaires qui suivent servent d'indicateurs immédiats pour l'évaluation. Ce procédé en ligne vient compléter les journées pédagogiques et les séminaires programmés à court et moyen termes par les inspecteurs. Ce nouveau dispositif permet l'alternance théorie /pratique qui implique tous les acteurs dans une participation effective aux opérations de formation. Celle-ci cible tour à tour la formation initiale, la formation continue, de même qu'elle permet aux inspecteurs de se former de manière continue quand ils initient, activent et animent les opérations de formation sur le web. La collaboration entre tous les acteurs étant de mise, on n'attend pas moins des enseignants universitaires formateurs.

La barrière des distances n'existe plus, de même que la préservation des statuts. Seule importe la contribution de chaque potentiel humain pour faire de la performance humaine une cascade ruisselante, et dont le flot de connaissances et d'expériences coule de haut en bas et se déverse à droite et à gauche. Nous espérons que l'amélioration de la qualité de la formation des maitres d'école permettra de relever le défi de la qualité de l'enseignement du FLE au primaire.

Références Bibliographiques

-Abdelkader Djeflat « Système éducatif en Algérie » Ed. Paris 90 Unesco.

-Abbas Hadadj « Pour les inspecteurs stagiaires, nouvellement affectés »

-Charles Delorme « de l'animation pédagogique à la recherche action ». Perspectives pour l'innovation scolaire. Préface D.Hamelinechronique sociale.

-Isolde Feuillette Cunningham « le nouveau formateur » Comment préparer, animer et évaluer une action de formation. Edition DUNOD

-Joseph-Leif « pédagogie générale pour école d'aujourd'hui »

-Léopold Paquay « l'évaluation des enseignants » tensions et enjeux. Ed. L'harmaltan

-PatricePelpel « SE former pour enseigner » Ed. Bordas

-Philippe Miver « faire l'école, faire la classe » Ed. EFR Paris

-Pol Dofont « faire des enseignants » Ed. Le Bouc

-Viviane De Landsheere « l'éducation et la formation » -science et pratique

Sitographie

http://www.aps.dz/algerie/68776-benghabrit--la-formation-de-qualite-un-defi-majeur-pour-le-secteur-de_II-education (Consulté le 12/04/2020)

Senouci, Z., & Benghabrit, N. Les futurs algériens à l'épreuve du terrain. Revue Algérienne d'Anthropologie et des Sciences Sociales, 65-66, 2596280.

Senouci, Z. La formation des enseignants entre secteur formateur et secteur utilisateur [http://ouvrages CRASC.dz/pdfs/2012](http://ouvrages.CRASC.dz/pdfs/2012)

-www.IUFM.fr/reseau-UFM/colloque/formation.../Altet-Marguerite.pdf
« professionnalisation et universitarisation de la formation : tensions et conditions pour une réussite »

-<http://www.ubuntu.ie> OCDE 2009 Teaching And Learning International Study (TALIS), en ligne.

-www.education.gouv.fr/archives/2012/refondons l'école/WP-cotent/uploads/2012/07/étude. McKinsey –les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants dans le monde

-www.assemblée-nationale.fr/13/pdf/rap-info/14033.pdf rapport d'information

-www.scoop.it quelles nouvelles pratiques pour motiver les élèves ?

-constellation-uqac.ca/726 la formation continue des enseignants du primaire

-www.resources.cla.uniz-s.compte.fr/gersin/algerie/Bouanani.pdf fariBouanani
« l'enseignement/apprentissage du français en Algérie : Etat des lieux ENSET. ALGERIE

Annexes

Questionnaire adressé aux enseignants

Item1 : Pensez-vous que le métier d'enseignant sans formation préalable est :

Facile

Difficile

Item2 : Quelles sont les difficultés que vous rencontrez lors de l'exercice de votre fonction ?

Item3 : Avez –vous des difficultés à concilier les programmes d'enseignement et les capacités d'apprentissage de vos élèves ?

Item4 : Quelle est, selon vous, l'origine de ces difficultés ?

Item5 : Quelles peuvent être les causes de ces difficultés ?

Item6 : Les difficultés rencontrées étaient-elles prévisibles ?

Item8 : Comment comptez –vous les surmonter ?

Item9 : Qu'est- ce qui vous pose problème dans votre enseignement ?

Item10 : Avez-vous suivi une formation avant votre affectation au poste d'enseignant ?

Item11 : Quelle est l'apport de la formation initiale que vous avez suivie ?

Item12 : La formation continue facilite-t-elle le travail de l'enseignant ?

Item13 : Que pensez-vous de l'auto-formation pour votre développement professionnel ?

Item14 : Que diriez-vous d'une opération de formation en ligne ?

Questionnaire destiné aux inspecteurs

Item1 : Pouvez-vous décrire brièvement le rôle de l'inspecteur de l'éducation ?

Item2 : Est-ce que l'inspecteur est un bon formateur ?

Item3 : L'inspecteur peut-il conseiller les enseignants quant à la conduite de la classe lorsqu'il a cessé lui-même d'enseigner il y a belle lurette ?

Item4 : Les inspecteurs doivent-ils suivre des stages de formation en cours d'emploi eux aussi ?

Item5 : Comment sont organisés les stages de formation au profit des inspecteurs ?

Item6 : Qu'en est-il de l'auto-formation des inspecteurs ?

Item7 : Que pensez-vous de la création d'une plateforme en ligne pour animer les opérations de formation ?

Questionnaire destiné aux enseignants universitaires

Item1 : Depuis combien de temps enseignez-vous ?

Item2 : Les contenus des cours restent-ils les mêmes ou sont modifiés avec le temps ?

Item3 : Avez-vous des contacts avec vos anciens élèves ? Si oui, Vous donnent-ils des échos sur la pertinence et l'efficacité de vos cours sur le terrain ?

Item4 : Vous arrive-t-il de remettre en question les contenus de vos cours afin de mieux les adapter à la réalité du terrain ?

Item5 : Comment faites-vous pour leur enseigner les pratiques de classe ?

Item6 : Que diriez-vous si on vous invitait à participer à une opération de formation en ligne au profit de vos anciens élèves conduite et animée sur une plateforme par l'inspecteur de la matière ?