

La formation continue des professeurs universitaires : Cas de l'Université Abdelmalek Essaâdi

Soukaina EL HAJJAJI, Doctorante à l'Université Abdelmalek Essaâdi de Tétouan Tanger – Maroc
Groupe de Recherche GRMSI - E-mail : soukaina.elhajjaji@gmail.com

Mohamed Amine M'BARKI, Professeur de l'enseignement supérieur à l'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger – Maroc - Groupe de Recherche - E-mail : mbarkima@yahoo.fr

Youssef AL MERIOUH, Professeur Habilité à l'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger – Maroc -Groupe de Recherche - **E-mail** : al_meriuuh@yahoo.fr

Résumé :

Les changements de paradigmes dans la formation des professionnels de l'enseignement supérieur connus au cours de ces dernières décennies apporteront nécessairement une conception différente de l'enseignement et des rôles des professeurs dans le processus d'enseignement et d'apprentissage. Une formation pédagogique adaptée pour les enseignants est aussi une condition essentielle pour la qualité de l'université, l'objectif explicite de toutes les réformes de l'éducation.

Grâce aux données d'un questionnaire adressé aux professeurs de l'Université Abdelmalek Essaâdi, le présent article analyse la perception de ces derniers sur la nécessité de la formation continue du personnel enseignant, leur volonté et leur disponibilité pour s'impliquer et comment ces formations doivent être planifiées.

Mots clés : enseignement supérieur, formation continue, professeurs universitaires.

1. Introduction

À la lumière des transformations et changements rapides qui sont devenus les caractéristiques principales de ce siècle, il est d'une grande importance de développer les capacités des membres du corps professoral dans les universités. Aussi, il faut être conscient de leurs

besoins de formation en raison de leur impact et leur rôle principal pour améliorer la qualité de l'enseignement supérieur et de ses performances.

Harris(1980) définit la formation dans le domaine de l'enseignement comme un programme planifié qui consiste à des opportunités d'apprentissage offertes aux membres du corps professoral dans les établissements d'enseignement afin d'améliorer leur performance dans leur travail. Durrah(1988) l'a défini comme un mécanisme qui sert à fournir certaines connaissances au personnel dans l'établissement, à améliorer et à développer leurs compétences et leurs capacités, et à changer positivement leur comportement.

Mitchell(1993) estime que la fonction de base de la formation est de contribuer à apporter les changements qui aideront à résoudre un grand nombre de problèmes rencontrés par les différentes institutions, y compris les universités. Russ-Eft et Preskill(2005) ont souligné que les besoins en formation est un ensemble de changements et développements qui sont nécessaires en fonction de l'information, les compétences et les attitudes de la personne. Ainsi, cela vise à répondre aux besoins de l'organisation et à faire face aux problèmes qui peuvent survenir.

Le personnel enseignant dans les universités a un profil particulier, compte tenu des rôles professionnels qu'ils ont. Leur profil et leurs compétences sont complexes, en raison de la multitude d'activités dans lesquels ils sont impliqués (activités d'enseignement, de recherche, d'encadrement). Compte tenu de ces aspects, le professeur universitaire doit être un très bon spécialiste dans son domaine, un bon chercheur, mais aussi un innovateur et un modèle du point de vue didactique. Outre ces rôles mentionnés, le professeur universitaire est avant tout un enseignant dont les compétences didactiques sont constituées et doivent être améliorées continuellement. En plus des compétences professionnelles, un professeur doit avoir acquis des compétences générales et spécifiques d'enseignement, en raison de ses expériences pédagogiques avec les étudiants et des différents échanges dans le domaine académique.

D'autre part, en raison du fait que la connaissance devient obsolète très rapidement, et des changements qui se produisent dans la société et sur le marché du travail, la formation devrait devenir un processus continu, organisée dans les établissements d'enseignement supérieur, ainsi, la participation des professeurs universitaires dans les programmes de formation devient une nécessité.

Le présent article expose les résultats d'une étude menée à l'Université Abdelmalek Essaâdi de Tanger-Tétouan concernant la perception des professeurs universitaires sur la nécessité de la formation continue du personnel enseignant, leur volonté et leur disponibilité pour s'impliquer et comment ces formations doivent être planifiées.

2. Cadre théorique

2.1. La formation continue des professeurs universitaires

L'amélioration de la qualité du processus d'enseignement et d'apprentissage implique inévitablement les professeurs. La croissance rapide des connaissances et les nouveaux paradigmes éducatifs, l'adaptation aux nouvelles technologies, les changements méthodologiques et didactiques nécessaires pour l'université d'aujourd'hui, obligent les professeurs à une formation et une actualisation constante de leurs connaissances.

Par conséquent, la formation des professeurs, doit être très présente dans les universités. Cette présence se manifeste à travers les programmes de formation offerts par les établissements ou les projets spécifiques de partenariat par exemple. Le concept de formation est fortement lié à la capacité de formation du professeur ainsi qu'à sa volonté de développement et d'amélioration. Autrement dit, le professeur, sera le protagoniste et donc responsable de son processus d'apprentissage.

Le concept de la formation des professeurs, présente diverses approches. Par exemple, Marmoz et BERBAUM(1983) conçoit l'activité de la formation comme celle dans laquelle le changement est obtenu grâce à une intervention à laquelle est consacré un temps déterminé, et qui nécessite la participation consciente du professeur, où il existe une volonté explicite de la part du formateur et du formé pour obtenir ensemble un objectif commun et explicite. De son côté, Ferry et al.(1991) entend la formation comme un processus de développement individuel visant à l'acquisition ou l'amélioration des compétences. Ce dernier distingue la formation des professeurs des autres activités éducatives. Premièrement, il souligne qu'il s'agit d'une double formation, qui combine la formation académique avec la formation pédagogique. Deuxièmement, la formation des professeurs est un type de développement et de perfectionnement professionnel, c'est-à-dire, qu'on forme des professionnels. Troisièmement, la formation des professeurs est une formation de formateurs, qui influe sur l'isomorphisme nécessaire qui doit exister entre la formation des professeurs et leur pratique professionnelle. Et González et al.(2007), nous disent que nous pouvons parler de la formation des professeurs comme une action ou un ensemble d'activités qui se déroulent

dans des contextes organisés et institutionnels à travers lesquels les personnes interagissent et internalisent des concepts, des procédures et des attitudes qui leur permettent d'améliorer leur compétences dans l'éducation.

Une autre perspective proposée par Medina Rivilla et al.(2011)est de considérer la formation des professeurs comme la préparation et l'autonomisation professionnelle des professeurs à développer la critique, la réflexion et un style d'enseignement qui favorise l'apprentissage significatif chez les étudiants et réalise le développement de la pensée innovante, en travaillant en équipe avec les collègues pour développer un projet éducatif commun. Ces auteurs suggèrent le rôle et la nécessité du professeur comme une personne réfléchie et innovante, dont la formation a lieu dans le cadre de son travail, ainsi qu'avec le reste de ses collègues grâce à la collaboration entre les professeurs d'une même discipline ou d'un même établissement.

Dans la même ligne, Marcelo García(2002), se réfère à la formation des professeurs comme étant un domaine de la connaissance et de la recherche axé sur l'étude des processus à travers lesquels les professeurs apprennent et développent leurs compétences professionnelles. Tout d'abord premièrement, la formation des professeurs est considérée comme un processus qui est loin d'être asystématique, spécifique ou le résultat de l'improvisation, de là nous pouvons souligner son caractère systématique et organisé.Deuxièmement, il est entendu que la formation des professeurs est un concept qui peut faire référence aux personnes qui mènent des études pour devenir professeurs, et aux professeurs qui ont déjà quelques années d'expériences dans l'enseignement. Le concept est le même, ce qui va changer est le contenu, l'approche et la méthodologie d'une telle formation.Troisièmement, il met en évidence la double perspective de la formation des professeurs : individuelle et en équipe. Ainsi, la formation des professeurs peut être comprise comme une activité dans laquelle un seul professeur (formation à distance, des cours spécifiques de formation, etc.) ou un groupe de professeurs pour participer dans les activités de développement professionnel axées sur leurs intérêts et besoins.

2.2. La formation continue des professeurs au Maroc

La formation continue constitue pour l'ensemble des enseignants et du corps pédagogique l'un des leviers stratégiques du développement des compétences, non seulement dans le

domaine de l'enseignement mais aussi pour assurer une meilleure gestion des établissements de l'enseignement. En effet, des sessions de formation continue sont proposées en réponse à l'évolution permanente des besoins de formation, tendant vers plus d'efficacité, plus de flexibilité et moins de coûts. Pour cela, le Maroc réserve des budgets importants à la formation continue. L'un des objectifs des programmes conçus est de veiller au développement des compétences de l'enseignant, de sa formation, de sa motivation à la recherche, de son évaluation et de sa promotion professionnelle. A l'égard de la stratégie nationale de la formation continue, le rapport annuel du CSE sur l'« Etat et Perspectives du Système d'Education et de Formation », et dont le Volume 4 de l'Edition 2008, consacré au Métier de l'enseignant, vise à :

« Établir une radioscopie du monde enseignant, de réévaluer son rôle, de mieux cerner ses besoins, ses conditions de travail et sa motivation. Il donne la parole au corps enseignant sur sa vision du métier et ses attentes à travers les enquêtes effectuées auprès des enseignants du primaire et du secondaire, et présente les points de vue des organisations syndicales sur les pistes de revalorisation du corps enseignant et de ses missions, tel qu'exprimés devant le CSE. »(Rapport Annuel du Conseil Supérieur de l'Enseignement(2008). Volume 4 : Métier de l'enseignant)

En effet, ledit Rapport fournit les données les plus récentes, recueillies suite à une enquête d'opinion menée à l'échelle nationale. Il a pour objet de « caractériser le métier de l'enseignement et de dresser objectivement le portrait de l'enseignant marocain, afin d'identifier des voies d'amélioration du métier, et donc du système éducatif. ». Par ailleurs, selon ce même rapport, les enseignants ne bénéficient pas, au cours de l'exercice de leur métier, d'une formation continue planifiée visant leur recyclage (approches pédagogiques, nouvelles technologies d'information, qualité, etc.). En effet, la formation continue, telle qu'elle est pratiquée, concerne surtout les personnes nouvellement recrutées qui vont intégrer l'enseignement sans formation initiale.

3. Objectifs de la recherche

- 1) Connaitre la perception des professeurs de l'Université Abdelmalek Essaâdi sur la nécessité de la formation continue du personnel enseignant ;
- 2) Identifier les compétences clés perçues par les professeurs universitaires ;
- 3) Connaitre la volonté et la disponibilité des professeurs pour s'impliquer dans les activités de formation continue et comment celle-ci doit être planifiée.

4. Méthodologie

4.1. Population et échantillon de l'étude

La population de l'étude comprend les professeurs universitaires de l'Université Abdelmalek Essaâdi de Tanger-Tétouan, le questionnaire a été envoyé à la totalité des professeurs des 11 établissements de l'université. Selon les statistiques de l'université en 2015/2016, cette dernière comporte 851 enseignants chercheurs. Nous avons réussi à collecter les réponses de 108 professeurs ce qui nous fait un taux de réponse de 12,69 %.

Tableau 1
Distribution de l'échantillon par établissement

Etablissement	Nombre de répondants	Pourcentage
Faculté des Lettres et des Sciences Humaines	12	11,1%
Faculté des Sciences	32	29,6%
Ecole Supérieure Roi Fahd de Traduction	4	3,7%
Ecole Normale Supérieure	4	3,7%
Ecole Nationale de Commerce et de Gestion	20	18,5%
Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales	4	3,7%
Ecole Nationale des Sciences Appliquées de Tanger	8	7,4%
Faculté Polydisciplinaire de Martil	4	3,7%
Ecole Nationale des Sciences Appliquées de Tétouan	4	3,7%
Faculté des Sciences et Techniques	8	7,4%
Faculté Polydisciplinaire de Larache	8	7,4%
TOTAL	108	100%

4.2. Instrument de collecte des données

Les données de l'étude sont collectées au moyen d'un questionnaire développé et administré en ligne et qui a été envoyé à l'ensemble des professeurs de l'UAE. Le questionnaire comporte 18 questions ouvertes et fermées qui visent à collecter des données sur la perception des professeurs sur la nécessité de la formation continue du personnel enseignant, les compétences clés, leur volonté et disponibilité pour s'impliquer et comment ces formations doivent être planifiées.

5. Résultats

Les données collectées à travers le questionnaire nous ont permis de répondre aux objectifs de cette recherche. Le groupe cible présente un certain degré d'hétérogénéité, déterminée par l'âge, le grade et l'expérience dans l'enseignement. La structure des répondants montre qu'ils ont différents grades, la répartition en fonction de ce critère étant comme suit: 22,2 % sont des

professeurs de l'enseignement supérieur assistant, 37% sont des professeurs habilités, 40,7% sont des professeurs de l'enseignement supérieur.

Un grand nombre de professeurs ayant participé à l'étude (92,6%) pensent qu'une formation pédagogique préalable avant de permettre à un professeur débutant d'enseigner en classe est nécessaire. Et 81,5% pensent que cette formation devrait être obligatoire. Ce n'est pas que les professeurs moins expérimentés sont considérés comme les seuls concernés par la formation. Autrement dit, c'est le groupe pour lequel il est perçu que le besoin est plus grand (4,44, 5 étant indispensable), même si elle est aussi considérée comme importante pour les autres groupes (3.03 pour les professeurs ayant une expérience entre 5 et 15, et 2,4 pour les professeurs les plus expérimentés). En fait, une bonne partie des enseignants interrogés (87,5%) ont affirmé avoir participé à un cours de formation et 95,8% disent que cette formation leur était utile (Tableau 2).

Tableau 2	Oui (%)	Non (%)
1) Pensez-vous qu'avant de permettre à un professeur débutant d'enseigner en classe, ce dernier devrait suivre une période de formation pédagogique préalable ?	92,6	7,4
2) Croyez-vous que cette formation préalable devrait être obligatoire ?	81,5	18,5
3) Avez-vous déjà participé à une activité de formation continue ?	87,5	12,5
5) Qualifieriez-vous cette expérience de formation comme utile ?	95,8	4,2

Bien que nous ignorions les caractéristiques des activités de formation auxquelles ils ont participé, on sait que 31% des professeurs disent que la formation était une initiative propre, 16% ont participé dans le cadre d'un projet de partenariat international et seulement 6% des cas étaient une décision de l'université ou du département (Tableau 3). Tandis que quand on leur a posé la question de qui doit assumer la responsabilité de la formation des professeurs, leurs opinions étaient assez claires, 59,3% ont affirmé que c'est l'université qui devrait proposer la formation et 25,9% disent que le département devrait assumer la responsabilité et il y a unanimité que les professeurs ne doivent pas assumer eux-mêmes cette responsabilité.

Tableau 3	Décision
Votre propre initiative	31%

Une proposition de l'établissement	22%
Un projet de partenariat international	16%
Dans le cadre du plan d'urgence	12%
Une décision du département	9%
Une décision de l'université	6%
Autre	4%

Les données présentées, ainsi que des informations sur l'origine de l'initiative de la formation, montre clairement que ce sont les professeurs eux-mêmes qui se soucient de leur formation. Cette absence d'un système et d'une procédure formalisée de formation des professeurs qui répondent aux besoins et attentes des enseignants, peut expliquer les sources qui ont permis de construire les compétences des professeurs; l'expérience quotidienne (70,4%), ou acquis par l'impact des anciens professeurs (59,3%) (Tableau 4).

Tableau 4 Quelles ont été les sources qui vous ont permis de construire vos compétences pédagogiques ?	Réponses
Impact des professeurs que vous avez eus quand vous étiez étudiant	59,3%
Echanges avec les collègues	33,3%
Expériences quotidiennes	70,4%
Cours de pédagogie et d'enseignement	33,3%
Autoévaluation	44,4%
Lectures des ouvrages et documents en relation avec la pédagogie et l'enseignement	48,1%
Autre	7,4%

Quant aux compétences clés jugées en tant qu'essentielles chez les professeurs universitaires, ils affirment que toutes les compétences incluses dans le questionnaire sont pertinentes dans plus ou moins la même mesure (Tableau 5)

Tableau 5 Compétences clés	Importance 1 = "Pas du tout" 5 = "Tout à fait"
Planification de l'enseignement	4,29
Développement des supports de cours	4,14
Méthodes d'enseignement	4,33
Techniques d'implication des étudiants	4,11
Évaluation des étudiants	3,85
Orientation des étudiants	4,13
Développement des compétences non techniques des étudiants (communication, travail d'équipe, résolution de problème, etc.)	4
Accompagnement des étudiants à besoin spécifique	4,07
Enseignement pour adultes	3,22
Activités para-universitaires des étudiants	3,12
Nouvelles technologies appliquées à l'enseignement	4,26
Capacité de développement personnel des professeurs	4,11
Aide à l'amélioration de la qualité de l'établissement	3,88

Parmi les compétences soulevées par les professeurs et qui n'ont pas été prises en compte dans notre étude, on note :

- Développement des compétences linguistiques ;
- Participation dans les congrès et conférences à l'étranger ;
- Echange avec les universités internationales dans le cadre des projets de recherche ;
- Développement des relations socio-économiques ;
- Mobilité des professeurs

92,6% des professeurs interrogés ont exprimé leur volonté à participer dans des prochaines activités de formation organisées par l'université et souhaitent que ces dernières traitent des thématiques suivantes (telles citées par les professeurs) :

- « Pédagogie et communication » ;
- « Evaluation des apprenants » ;
- « Travail en équipe » ;
- « Implication des étudiants dans les pratiques pédagogiques » ;
- « Utilisation des nouvelles technologies d'enseignement » ;
- « Développement personnel » ;
- « Techniques de Respiration et parole » ;
- « Citoyenneté, civisme, patriotisme. (ce sont les bases de toute société solide et démocrate) » ;
- « Protection de l'environnement et développement rural » ;
- « E-Learning » ;
- « Nouvelles méthodes de pédagogie »

En demandant aux professeurs leur disponibilité pour apporter une contribution à la formation en considérant leur formation et expérience, 70,4% se déclarent prêts à partager avec les autres leur expérience et ce dans plusieurs domaines, citons :

- « Utilisation des TIC » ;
- « Les pratiques d'apprentissage » ;
- « La gestion du temps » ;
- « Participation des apprenants dans l'animation de l'enseignement » ;

- « Enseignement par projet » ;
- « Formation en sécurité chimique » ;
- « Techniques de motivation des étudiants » ;
- « Domaine du génie industriel » ;
- « Pédagogie et didactique des langues étrangères ; Neuropsycholinguistique ;Linguistique mathématique, Linguistique informatique, Ethnolinguistiques » ;
- « Méthodes et techniques d'évaluation » ;
- « L'utilisation des technologies pour améliorer la communication Prof-étudiant » ;
- « Formation en ingénierie de formation » ;
- « Élaboration de formation par compétences » ;
- « Méthodes d'évaluation et méthodes d'animation ».

En sollicitant les suggestions des professeurs concernant la façon dont devraient être planifiées les formations affirment préférer des formations non payantes (85,2%) le samedi (55,6%) et que la formation se déroule en sessions hebdomadaires (70,4%) entre 10 et 30 heures (58,9%) ou moins de 10 heures (33,6%). Et en ce qui concerne les modalités de la formation, la plupart semble préférer les ateliers de travail et les séminaires aux formations à distance et à la simulation.

6. Conclusion

La majorité des répondants ont admis que la formation professionnelle est essentielle pour le personnel enseignant des établissements d'enseignement supérieur. La formation permet aux professeurs d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour améliorer en continu le processus d'enseignement et d'apprentissage.

La formation continue des professeurs devrait être considérée par l'université comme une priorité intégrée dans le programme de développement professionnel des enseignants, dans lequel elle devrait reconnaître la nécessité d'une amélioration continue des compétences et ainsi de la qualité de l'enseignement. Par conséquent, les universités doivent institutionnaliser les programmes de formation et de recyclage permanents visant tous les professeurs en instaurant des mécanismes d'évaluation pour identifier les besoins en formation. Les professeurs d'université de leur côté ont affirmé leur intérêt et aussi leur volonté à contribuer par leurs expériences et leurs connaissances dans différentes thématiques.

Références

- Durra, A.B., 1988. Training packages: the Arab experience. *Int. Rev. Adm. Sci.* 54, 613–624.
- Ferry, G.W., Eisenberg, R., Jiménez Silva, M. del P., 1991. El trayecto de la formación: los enseñantes entre la teoría y la práctica. Universidad Nacional Autónoma de México. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala.
- González, F.J.M., Mera, A.C., Lacoba, S.R., 2007. Introducción a la gestión de la calidad. Delta Publicaciones.
- Harris, B.M., 1980. Improving staff performance through in-service education. Allyn & Bacon.
- Marcelo García, C., 2002. Los profesores como trabajadores del conocimiento. Certidumbres y desafíos para una formación a lo largo de la vida. *Educar* 027–56.
- Marmoz, L., BERBAUM, J., 1983. Étude systémique des actions de formation: introduction à une méthodologie de recherche.(Pédagogie d’aujourd’hui). JSTOR.
- Medina Rivilla, A., Domínguez Garrido, M., Ribeiro Gonçalves, F., 2011. Formación del profesorado universitario en las competencias docentes. *Rev. Hist. Educ. Latinoam.* 13, 119–138.
- Mitchell, G., 1993. The Trainer’s Handbook. The AMA Guide to Effective Training. ERIC.
- Rapport Annuel du Conseil Supérieur de l’Enseignement(2008). Volume 4 : Métier de l’enseignant
- Russ-Eft, D., Preskill, H., 2005. Improving Beta Test Evaluation Response Rates: A Meta-Evaluation. Online Submiss.