

L'entrée dans le métier enseignant au Maroc : des pistes pour mieux former-accompagner les futurs enseignants et réussir leur professionnalisation

Mars 2023-Aout 2024

Mohamed AMEZIANE – Enseignant-Chercheur,
CRMEF Casablanca-Settat,
ameziane.med@gmail.com



Contexte

Contexte

L'élaboration d'un nouveau dispositif de formation inspiré de l'approche par compétences est basée sur trois piliers fondamentaux : la formation par alternance, la professionnalisation du métier et enfin la formation d'un enseignant réflexif.

Ce changement dans le dispositif de formation a suscité une polémique en raison de l'absence de concertation (syndicat des formateurs) et de l'instabilité de la stratégie adoptée, dont l'axe principal est la qualité de la formation, soumise à plusieurs contraintes depuis 2015:



Contexte

- Les tensions ayant marqué différentes composantes du système (grèves des chefs d'établissements, corps des enseignants) ;
- Le faible taux d'accompagnement des futurs enseignants ;
- L'absence d'une stratégie d'accompagnement efficace répondant aux besoins réels des enseignants débutants.
- La faible coordination des différents acteurs de l'encadrement pédagogique (CRMEF, DP, maitres accompagnateurs et corps des inspecteurs pédagogiques).

Former, donc, des professionnels en général, c'est former des enseignants compétents et les préparer à une longue carrière. De ce fait, le lien existant entre la professionnalisation et la notion de compétence est indéniable.

Il nous est paru donc légitime de se demander si les futurs enseignants bénéficient d'une formation de qualité pour répondre aux conditions du modèle professionnel d'un praticien réflexif .

Questions de recherche

2

Problématique et questions de la recherche

Les stagiaires
confrontés à
des difficultés
majeures

Ils manquent
d'outils
pédagogiques et
didactiques

Ils sont plutôt
préoccupés par
leur statut en tant
que contractuels

Ils gèrent leurs
difficultés en
référence à leur
expérience
personnelle

Ils font plutôt
recours à leur sens
intuitif



Problématique et questions de la recherche

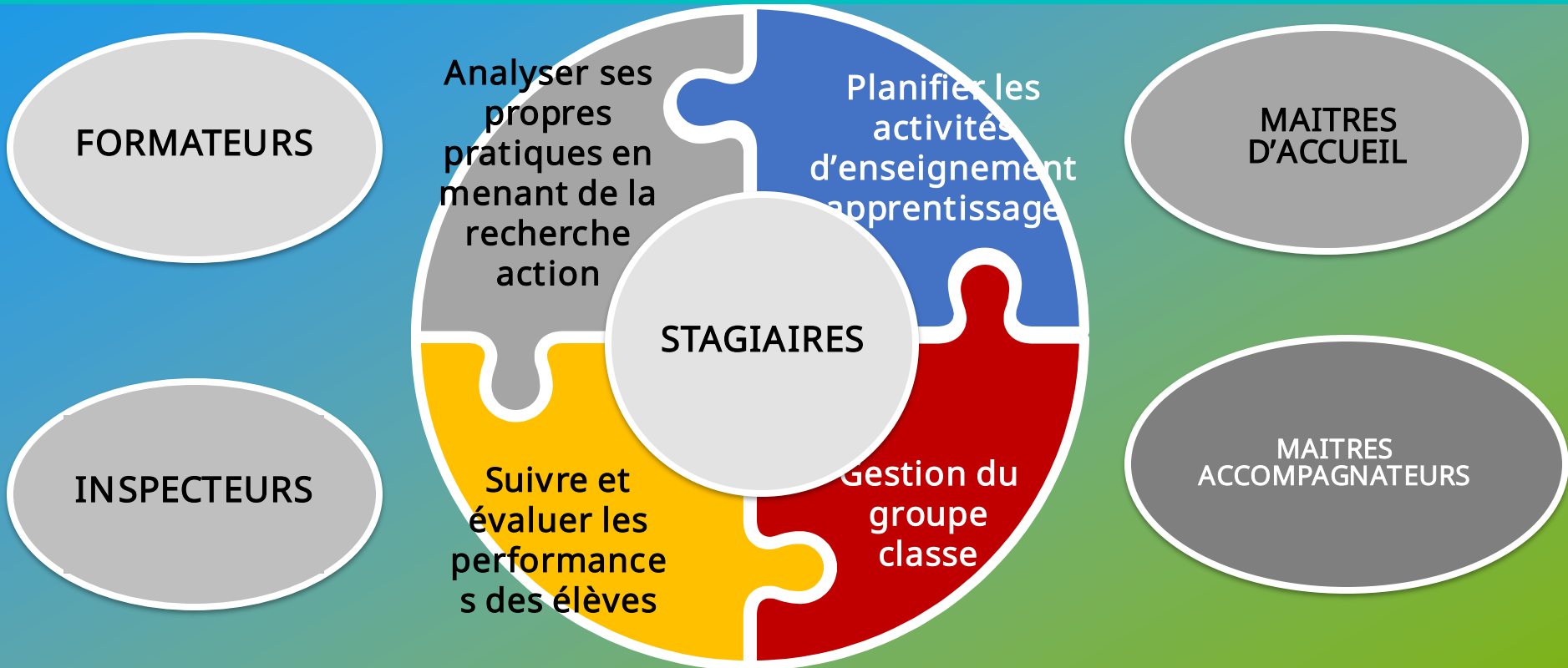
Comment les futurs enseignants apprennent-ils les pratiques enseignantes en formation ?

Quelles sont les difficultés auxquelles ils sont confrontés dès leur entrée dans le métier?

Comment les acteurs approchent-ils la formation et l'accompagnement des futurs enseignants dans un contexte de professionnalisation?

Sont-ils dotés en termes de moyens pédagogiques et didactiques pour réussir leur travail professionnalisant de formation-accompagne-ment ?

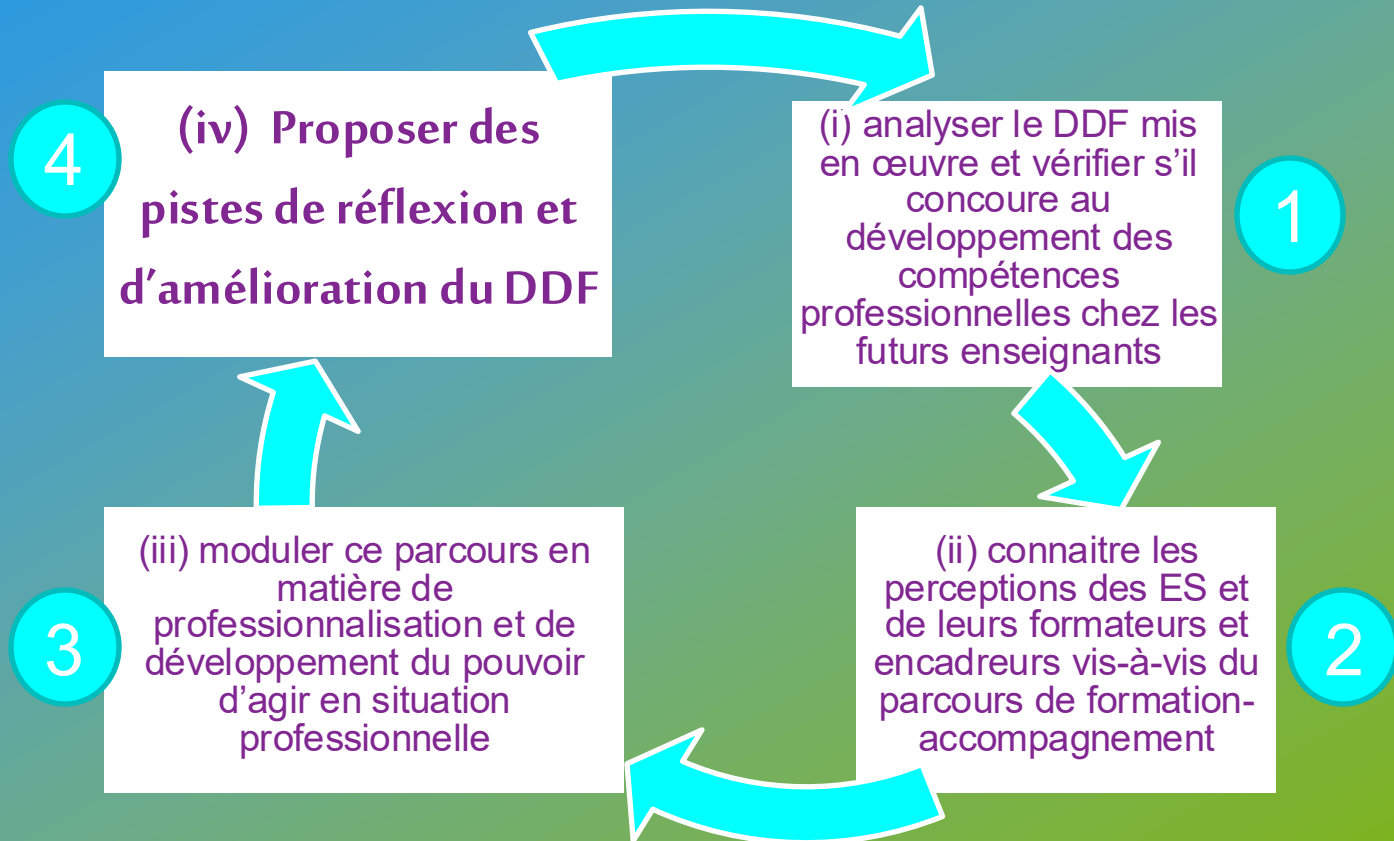
LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA FORMATION



Objectifs

L'objectif général est de savoir dans quelles mesures le processus de formation et d'accompagnement mis en œuvre répond aux attentes réelles des futurs enseignants en termes de compétences professionnelles et de capacité à analyser leurs propres pratiques (réflexivité).

OBJECTIFS SPECIFIQUES DE LA RECHERCHE



3

Cadre théorique et conceptuel

Cadre théorique et conceptuel

- Conscient du lien existant entre la qualité de la formation des enseignants et la performance des élèves (OCDE, 2015), et pour remédier à la faiblesse de la performance scolaire et au malaise vécu chez le personnel du corps enseignant tant au niveau de la profession que celui de la formation (CSEF, 2008 ; Lahchimi, 2015), le Maroc s'est inscrit dans un processus de professionnalisation du métier de l'enseignant en 2009 (PU, 2009-2012).
- Une nouvelle réforme a été initiée avec l'élaboration d'un nouveau DDF inspiré de l'approche par compétences et basé sur trois piliers fondamentaux : la formation par alternance, la professionnalisation du métier et enfin la formation d'un enseignant réflexif (Jebbah et al., 2017 ; Lahchimi, 2015).
- Les compétences professionnelles ciblées par cette formation sont la planification, la gestion et l'évaluation des apprentissages et la recherche des solutions pratiques à travers des projets de recherche action (MEN, 2012).



Cadre théorique et conceptuel

- La formation des enseignants à la réflexivité est devenue une priorité majeure de tous les dispositifs de formation (Altet, Desjardins, Etienne, Paquay& Perrenoud, 2013) puisqu'elle permet de relier la théorie de la formation aux situations réelles de classe.
- Dans cette optique de professionnalisation, nous envisageons de susciter chez les futurs enseignants le sens de développer leurs compétences professionnelles et la capacité à analyser leurs pratiques afin d'incorporer les gestes et l'éthique du métier.
- Notre approche du processus " former-accompagner " vise la rationalisation des gestes et pratiques professionnels. La profession se distingue du métier par le fait qu'elle est "professée ", c'est-à-dire apprise à partir de normes et règles communes et non par simple apprentissage imitatif (Altet, 2010).





4

Méthodologie

Échantillonnage (Région C-S)

- Stagiaires (N=235)
- Formateurs (N=54)
- Maîtres d'accueil (N=158)
- Maîtres

Elaboration des outils et validation

- Échelle descriptive des pratiques
- Questionnaires
- Grilles d'analyse du DDF
- Entretiens et Focus groupes

Déroulement

- Collecte et analyse des données
- Interprétation des résultats

Résultats

5

REPRESENTATIONS RELATIVES A L'ENTREE DANS LE METIER

Croyez-vous jouir des mêmes droits que vos collègues fonctionnaires ?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	91	38,7	38,7	38,7
	Oui	144	61,3	61,3	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

REPRESENTATIONS RELATIVES A LA PROFESSIONNALISATION

L'engagement envers l'éthique professionnelle et les valeurs éducatives

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	112	47,7	47,7	47,7
	Oui	123	52,3	52,3	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

REPRESENTATIONS RELATIVES A LA PROFESSIONNALISATION

Jugez-vous efficace l'encadrement et l'accompagnement professionnel au sein du CRMEF ?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Parfaitement	11	4,7	4,7	4,7
	Partiellement	107	45,5	45,5	50,2
	Absolument pas	117	49,8	49,8	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

REPRESENTATIONS RELATIVES A LA PROFESSIONNALISATION

Jugez-vous pertinent l'accompagnement des maitres d'accueil aux stages?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Parfaitement	6	2,6	2,6	2,6
	Partiellement	116	49,4	49,4	51,9
	Absolument pas	113	48,1	48,1	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

SYNTHESE DES RESULTATS



D'après les données recueillies, l'on peut souligner les aspects suivants:

- Plus de la moitié (60%) des stagiaires ont un âge entre 22-25 ans;
- 87,2% détiennent une licence fondamentale
- Presque la moitié (48,1%) des stagiaires trouvent que le statut de co,tractuel est préoccupant ou plus; et 63,3 % croient qu'ils ne jouissent pas des mêmes droits que leurs camarades fonctionnaires; et 68,9% voient que ces derniers sont plutôt privilégiés;
- Le statut a un impact direct sur le rendement de l'enseignant (43,4%) et la motivation (32,3%); ou son avenir professionnel (45,5%)
- Si les avantages du métier sont plutôt axés sur la sécurité du métier et le travail avec les élèves, les inconvénients sont plutôt orientés vers le statut social, l'affectation et le stress du travail.

SYNTHESE DES RESULTATS



- 53,2% des stagiaires ne sont pas favorable pour une formation tout au long de la carrière professionnelle;
- Presque la moitié des stagiaires (49,8%) juge la formation au sein du CRMEF inefficace;
- Pareil (48,1%) pour la pertinence de l'accompagnement des maitres d'accueil;
- La signification de la notion de professionnalisation est liée à l'engagement envers l'éthique professionnelle et les valeurs éducatives (52,3%) et rarement à l'apprentissage tout au long de la vie (8,5%).

Résultats (suite)

- Les 126 tuteurs et tutrices confirment qu'ils organisent des réunions après la fin des cours avec les *ES* malgré une certaine démotivation chez ces derniers.
- L'APP s'effectue majoritairement en groupe : 81,4% contre 18,6 %
- 42,9% des tuteurs sont satisfaits du niveau de réflexivité des stagiaires.
- 74% des tuteurs n'utilisent pas les TICE lors de l'APP et 26% les exploitent mais peu.
- la majorité des formateurs (74,1%) est d'accord avec les nouvelles mesures de recrutement, en les jugeant comme incitantes à la sélection des meilleurs candidats.
- Cependant, les formateurs estiment que le dispositif de formation actuel a enregistré un recul par rapport à celui de 2012.

Résultats (suite)

- Selon les formateurs, le profil du formé est celui d'un dispensateur de savoirs et de valeurs et non celui d'un enseignant réflexif.
- 31,5% jugent qu'ils sont moins impliqués dans l'accompagnement des stagiaires en milieu professionnel.
- L'ensemble des formateurs ont souligné la nécessité de réserver plus de temps aux stages (75,9%),
- Réviser les modules de formation (46,3%),
- Intégrer davantage les nouvelles technologies dans l'enseignement (44,4%)
- Réviser les critères de sélection de manière à être plus exigeant (33,3%).

Résultats (suite)

- 41% des inspecteurs s'abstiennent de s'impliquer dans la formation initiale des enseignants stagiaires lors de la 1^{ère} année de formation.
- Ils confirment que les stagiaires accordent plus d'importance à un document officiel, à savoir le cahier de textes.
- 57% se plaignent des carences disciplinaires chez les enseignants stagiaires et du manque de sens critique.
- Nombreux sont qui soutiennent l'idée d'être plus exigeant lors de la sélection (35,4%).
- Réviser les modules de la formation initiale (28,5%).
- (26%) plaide pour une révision du temps imparti aux stages sur le terrain.

Résultats (suite)

- (50%) des Maîtres accompagnateurs n'accompagnent pas les stagiaires dans le traitement des résultats du test diagnostique de leurs élèves.
- Selon 86,7% de maîtres accompagnateurs, les ES arrivent à bien gérer le cahier journal/cahier de textes.
- La majorité estime que les stagiaires font preuve d'une gestion satisfaisante du groupe-classe.
- La majorité estime qu'ils ont des difficultés à élaborer les outils de suivi et d'évaluation de manière autonome.
- 53,3% des MA ne disposent pas d'un carnet de bord ou d'outils pour appuyer l'analyse des rétroactions des pratiques des stagiaires.

6

Leçons apprises et limites

Leçons apprises et limites

- Quelques difficultés d'ordre administratif ont été rencontrées lors des visites terrain dans quelques DP.
- Les grèves des enseignants et administrateurs ont perturbé le déroulement de notre enquête en première année.
- L'enquête s'est déroulée sur 18 mois : une période relativement courte pour saisir l'évolution des trajectoires professionnelles des enseignants débutants.
- Faible coordination entre les acteurs (CRMEF, AREF, universités, établissements d'accueil).
- Étendre l'enquête à plusieurs régions pour mieux capter la diversité des contextes.
- Croiser les données quantitatives avec celles issues des entretiens et observations pour renforcer la validité des résultats.
- Stabiliser les réformes, renforcer l'accompagnement pratique et valoriser l'approche réflexive des enseignants.

7

Recommandations

Recommandations

- Renforcer la coordination entre les institutions et les acteurs chargés de la formation (formateurs, tuteurs, accompagnateurs et inspecteurs).
- La formation devrait plutôt développer des compétences axées sur la pensée critique, la prise de décision et répondre aux besoins des apprenants, ainsi que sur la compétence de l'autonomisation.
- Spécifier à chaque acteur les tâches et les attributions qui lui incombent selon des référentiels et des cahiers de charges bien élaborés.
- Elaborer une procédure d'accueil sous forme de charte afin de faciliter l'intégration des stagiaires au sein des établissements.
- Valoriser davantage la formation continue de tous les acteurs.
- Intégrer les stagiaires dans des communautés d'apprentissage professionnel.

Perspectives futures

8

Perspectives futures

- Étendre l'enquête à plusieurs régions pour mieux capter la diversité des contextes
- Intégrer davantage de données quantitatives (par exemple, suivi longitudinal des performances des stagiaires, statistiques d'insertion et de rétention dans le métier).
- Pérenniser les démarches de recherche-action et les communautés de pratiques pédagogiques expérimentées dans cette étude.
- Créer des plateformes numériques collaboratives pour que stagiaires, formateurs et inspecteurs puissent partager des pratiques, difficultés et solutions.
- Intégrer certaines recommandations (ex. cahier des charges clair pour stages, formation des tuteurs) dans les réformes en cours.

9

Références

Références

- Ameziane, M., Hamdani, A., Khozima, A., Mziwira, M. et Chikhi, N. (2025). La formation par alternance et l'accompagnement professionnel des enseignants stagiaires au Maroc : le point de vue de trois acteurs, *Les Dossiers des Sciences de l'éducation et de la formation*, n°51, 2024/1.
- Ameziane, M., Hamdani, A., Khozima, A., Mziwira, M. et Chikhi, N. (2024). Évaluation des pratiques pédagogiques des enseignants au Maroc : proposition d'une grille à échelle descriptive analytique, *frantice.net*, N° 22, Décembre 2023.
- Altet, M. (2010, janvier). *Deux décennies de formation des enseignants dans les IUFM : un processus de formation professionnalisante en héritage*. Recherches en éducation. N° 8, pp.1-13.
- Benmbarek, S. (2023). La formation des enseignants au CRMEF : Analyse du travail et réflexivité : Cas des enseignants du français du secondaire collégial et qualifiant. [Thèse de doctorat]. Université ChouaibDoukkali, El Jadida.
- Jebbah, H.(2017). *Elaboration et mise en œuvre d'un dispositif de formation des enseignants sur la base de compétences professionnelles*, présentation, Colloque international sur l'innovation pédagogique.
- Lahchimi, M.(2015). *La réforme de la formation des enseignants au Maroc*. Revue Internationale d'Education de Sèvres, N° 69,
- Lamaurelle, J.-L., Gervais, T. & Lapeyrère, H.(2016). *L'accompagnement professionnel des jeunes enseignants*. Collection Profession Enseignant, Paris : Hachette Education. 204p
- Perrenoud, Ph. (2010). *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant. Professionnalisation et raison pédagogique*. Paris: ESF.

Remerciements

- Les enseignants stagiaires qui nous ont accueillis dans leurs classes;
- L'AREF de Casablanca-Settat, DP, inspecteurs, chefs des établissements, tuteurs et maitres accompagnateurs.
- Les référents scientifiques et membres du comité de suivi;
- Les responsables de projet aux niveaux régional et central;
- Les bailleurs de fonds et les partenaires de l'AUF.

