

RÉFLEXIONS SUR LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DE FLE OFFERTE PAR LE CENTRE DE LINGUISTIQUE APPLIQUÉE DE BESANÇON (CLA) : CONTENU, QUALITÉ ET PERTINENCE

Nachwa ELDAKAK
Université Al Imam, Arabie Saoudite
nashwaeldakak@yahoo.com

Résumé : Depuis plus de trente ans, la formation des enseignants, enjeu majeur pour les établissements d'enseignement supérieur, fait l'objet dans tous les pays de réformes profondes et de remises en question ou de remaniements dans plusieurs pays. Conscientes que le statut de la profession d'enseignant et sa reconnaissance sociale passent par le niveau de la qualification exigée, les institutions éducatives se sont attachées à offrir de plus en plus des stages et de formations continues soit en présentiel, soit en ligne afin de répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des individus, des entreprises et de la société. La présente étude s'attache à recueillir des éléments concernant les formations et les stages d'été des professeurs, offerts par le Centre de Linguistique Appliquée de Besançon (CLA) en France, tout en mettant l'accent sur les rapports entre formation académique et compétences professionnelles d'une part et sur les avantages d'une formation en immersion malgré l'existence d'une multitude des formats de formation en ligne d'autre part. L'objectif final de ce travail est d'évaluer la pertinence et l'efficacité d'une formation en présentiel de courte durée (15 jours ou un mois) du point de vue des stagiaires de différentes nationalités à travers d'une enquête de terrain et d'un questionnaire.

Mots-clés : compétences, formation continue, formation initiale, qualifications, vie professionnelle.

REFLECTIONS ON THE CONTINUING EDUCATION OF FLE TEACHERS OFFERED BY THE CENTER FOR APPLIED LINGUISTICS OF BESANÇON (CLA): CONTENT, QUALITY AND RELEVANCE

Abstract: For more than thirty years, teacher training, a major issue for higher education establishments, has been the subject in all countries of in-depth reforms and reassessments or revisions. Being aware that the status of the teaching profession and its social recognition go through the level of the required qualification, educational institutions have endeavored to offer more and more internships and continuous training either face-to-face or online to respond more effectively to the needs and expectations of individuals, businesses, and society. This study seeks to collect elements concerning the training and summer internships for teachers offered by the Center for Applied Linguistics of Besançon (CLA) in France, while emphasizing the relationship between academic training and professional skills on the one hand and on the advantages of an immersion training despite the existence of a multitude of online training formats on the other hand. The final objective of this work is to evaluate the relevance and effectiveness of a short-term face-to-face training (15 days or one month) from the point of view of trainees of different nationalities through a field survey. and a questionnaire.

Keywords: skills, continuous training, initial training, qualifications, professional life

Introduction

À l'ère du numérique, la « formation tout au long de la vie » constitue de nos jours un droit dont chaque individu dispose dans le but d'améliorer ses connaissances et ses qualifications dans une perspective personnelle. Elle est, plutôt, considérée « *comme un devoir qui s'impose à chaque enseignant cherchant à développer ses compétences professionnelles* » (Houpert, 2005), comme elle favorise la capacité des individus à construire leurs propres parcours et à actualiser leurs compétences pour devenir plus aptes à s'adapter à un environnement en perpétuelle mutation. Dès lors, toute institution cherche à enrichir son catalogue de formations pour offrir aux individus des parcours de formation flexibles, pertinents et impactants. Notre contexte de la mondialisation fait de l'apprentissage continu des enseignants une nécessité absolue, plutôt émergente. Cet apprentissage peut devenir un plaisir, une opportunité de socialisation et de développement personnel s'il est effectué en présentiel. Selon une étude de l'Université de Warwick (2002), un employé heureux et satisfait est 12% plus productif et encore sa motivation se répand et son implication deviendra plus forte dans le travail. Donc, il s'avère primordial de s'interroger sur les bénéfices attendus par cette activité et son impact sur la pratique et la performance des enseignants. La formation en immersion permet de réunir des éléments clés d'un contexte favorable à l'apprentissage, et procurer des bénéfices linguistiques et professionnelles tangibles. Tout en encourageant la formation continue en immersion, non seulement nous contribuons à réduire le décalage entre l'offre et la demande de compétences et nous répondons aux besoins des apprenants et des entreprises, mais nous créons aussi du lien social entre les apprenants ayant des origines différentes et de parcours professionnels différents. Sans négliger les bénéfices de l'e-learning, beaucoup de nous ont encore des doutes quant à son efficacité et préfèrent de se rendre à l'étranger pour participer à des stages de formations en immersion.

Selon les résultats du Sondage national sur la formation à distance et l'apprentissage en ligne (ACRFL, 2018), 62 % des répondants mentionnent qu'un des obstacles au développement de la formation continue en ligne est son faible taux d'acceptabilité par le corps enseignant, qui peut se sentir son rôle menacé. Il est, également, considéré comme une menace à la relation présente enseignant-étudiant. En plus, 70% déclarent que l'apprentissage en ligne nécessite la motivation des apprenants pour qu'il soit un succès, car sans motivation, aucun apprentissage ne se fera vraiment. À ce stade, Beaucoup de nous pensent que l'immersion professionnelle dans un pays étranger est une opportunité à ne pas manquer pour améliorer nos pratiques linguistiques, de développer nos compétences et d'apprendre à mieux se connaître. C'est pourquoi, le service de coopération et d'action culturelle (SCAC) de l'Ambassade de France en Arabie Saoudite encouragent la mobilité des enseignants et des étudiants de FLE en France depuis 2010 au moyen de deux types de bourses : les bourses ERASMUS+ destinées à des enseignants en formation professionnelle pour assister à des stages pédagogiques FLE en France, et Les bourses PRIMERA+ (depuis 2013) pour les étudiants bénéficiant d'un séjour linguistique en immersion. En qualité d'enseignante en FLE exerçant ce métier depuis plusieurs années en Arabie, j'ai eu l'occasion de participer à ces formations cet été, donc je m'en suis profitée pour mener cette enquête de terrain afin d'identifier ; quelles compétences les stagiaires cherchent à construire en formation continue, quelles sont leurs motivations, les critères de leurs choix, leurs ressentiments sur les stages, ainsi que de mesurer l'investissement de ces stages sur leur performance. Tout en essayant

de mettre en place une grille d'indicateurs de la performance d'une formation professionnelle et continue.

I. Cadre de la recherche

Comme le souligne Fabre (1992), le mot français (formation) remonte au XI^e siècle. Il s'agit d'un apprentissage de connaissances et de méthodes de travail, de savoir, savoir-faire et de savoir-être en recevant une expérimentation de nouvelles attitudes et de nouveaux comportements. Une telle formation permet l'adaptation à l'emploi, le développement du potentiel des individus, le développement intellectuel et relationnel, le développement des capacités d'adaptation et de régulation de l'individu dans ses rapports avec son environnement professionnel. C'est dans cette perspective que la réponse aux questions de cette recherche sera analysée.

Par ailleurs, les études de Djibo (2017), Gérard (2003), Houpert (2005), Paquay (2000) et Pereira (2011) soutiennent et démontrent que la formation est le processus de former quelqu'un à quelque chose et pour quelque chose, celle-ci implique une triple logique : logique psychologique de l'évolution des sujets (le formateur et le formé) et de leurs interactions ; logique didactique de l'acquisition des contenus et des méthodes ; logique socio-économique de l'adaptation aux contextes culturels ou professionnels. Quant à Perrenoud (1994), il souligne que la formation implique plusieurs facettes ; formation professionnelle, formation psychologique ou formation didactique. À ce titre, la formation doit permettre à chaque enseignant de pouvoir se former pour exercer son métier dans les meilleures conditions, de développer ses connaissances et ses compétences professionnelles acquises et de les enrichir grâce à la formation tout au long de la vie.

À la lumière de ce cadre théorique, nous essayons d'identifier plus précisément les motivations intrinsèques et extrinsèques liées à l'intérêt pour cette activité de formation, ainsi qu'au plaisir et à la satisfaction qui peuvent en être retirés ; soit l'intérêt pour l'activité d'enseignement en elle-même, soit l'envie de transmettre ses connaissances, ainsi que comprendre leurs effets sur la performance des enseignants.

1.1 La formation continue au service de l'enseignant

Dans le parcours de formation générale, les savoirs à construire sont ceux d'une culture globale qui permettent de comprendre les grands enjeux de la vie contemporaine associés à une profession. Dans le parcours de formation axée sur l'emploi, les savoirs doivent ouvrir sur une large compréhension de la diversité des activités humaines et sur une connaissance des professions qui en sont issues. (UNESCO, 2016) Afin d'aider l'enseignant à être davantage conscient des choix décisifs qu'il prend, à élargir l'éventail des choix qu'il peut faire et à repérer les limites et les avantages de ces choix, la formation est un outil pertinent. En effet, si l'enseignant n'est pas conscient qu'il puisse faire des choix, il restera prisonnier de ses routines et ne pourra donc pas faire évoluer sa pratique. Aussi, il est nécessaire de l'aider à prendre conscience des caractéristiques de sa conception de l'éducation et du champ des possibles. L'objectif d'une formation est de faire évoluer la pratique des stagiaires pour faciliter leur réussite et celle de leurs apprenants, en cohérence avec les instructions et les finalités institutionnelles. Un enseignant de FLE doit être capable de gérer une classe, d'analyser les besoins des apprenants, d'organiser un programme de cours adaptés, de choisir des ressources appropriées et de gérer des situations culturelles et interculturelles. Un des éléments clé de la réussite est le fait

de bénéficier d'une formation de qualité qui combine apprentissage des savoirs et des savoir-faire. (Paquay, 2000). Cette formation doit évoluer au fil du temps pour faire face aux changements qui s'opèrent dans la société et aux nouveaux enjeux qui en découlent.

2. Contexte de la recherche

2.1 Présentation du CLA

Le CLA de Besançon, est considéré comme l'un des premiers centres à avoir dispensé des formations et des stages professionnels, à court et à long terme, qui s'appuient sur des recherches en linguistique appliquée à l'enseignement. Il accueille annuellement près de 4 000 stagiaires en provenance de tous les pays du monde. Les formations d'été de professeurs et formateurs de français langue étrangère (FLE) et français langue seconde (FLS) proposent des programmes sans cesse actualisés et adaptés à tous les aspects du métier d'enseignant. Un vaste choix de modules de formation permet d'enrichir les domaines de spécialité et d'expérimenter des démarches concrètes et innovantes pour la classe de langue. À cet effet, sept parcours de formation sont proposés chaque année : Ingénierie pédagogique et de la formation ; Didactique et méthodologie de l'enseignement ; Enseignement bilingue ; Français sur objectifs spécifiques ; Enseignement aux enfants et aux jeunes adolescents ; Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement ; Langue, culture et société. La variété de stages et de forums dispensés par le CLA reflète l'intérêt des formateurs à répondre exactement aux besoins divers de chaque stagiaire et à permettre à celui-ci de choisir le parcours convenable. L'originalité de cette offre repose sur l'accompagnement par un tutorat, assuré par des formateurs spécialisés. Cette formation tutorée basée sur une approche tant individuelle que personnalisée, consiste en un accompagnement des apprenants par un formateur durant tout le parcours de formation. L'objectif est d'aider et d'orienter l'apprenant afin qu'il maîtrise les tâches apprises et les mette immédiatement en pratique .

3. Méthodologie de l'enquête

Notre démarche méthodologique s'appuie sur une approche descriptive. À la manière d'un ethno-méthodologue (Le Breton, 2004), notre intention est d'interroger plusieurs acteurs capables de décrire les pratiques liées aux activités de formation afin d'y tirer un portrait réel de la formation. Pour construire ce portrait systémique, nous faisons appel à ce qu'Huberman et Miles (1991) appellent « l'accumulation de cas comparables », c'est à dire une comparaison détaillée qui aboutit à une description complète des données. En premier lieu, nous débutons par une enquête restreinte (de 50 stagiaires) pour en établir un instrument affiné et léger qui permet d'obtenir un nombre de répondants qui soit représentatif de l'ensemble des enseignants de FLE du stage professionnel évalué. Une enquête qualitative a été menée auprès des enseignants et des stagiaires présents aux stages d'été du CLA, elle a été prolongée par un questionnaire. L'enquête qualitative est composée d'une série de 10 entretiens (5 auprès de formateurs et 5 auprès des stagiaires) ; Chaque entrevue enregistrée a duré entre quarante-cinq minutes et une heure. Enfin, les observations sur le terrain et les documents obtenus nous ont bien aidé à s'assurer des informations émanant des entrevues. Elle avait pour objectif de comprendre comment se traduisait l'investissement et comment se mesurait le retour sur investissement des stagiaires

inscrits au stage professionnel du CLA. À la suite de cette phase exploratoire, un questionnaire de 40 questions a été construit. Il est constitué d'une majorité de questions de type QCM et de questions ouvertes demandant des explicitations et des justifications (cf. annexe 1).

4. Connaissances et compétences

4.1. Pour quelles raisons les enseignants ressentent un besoin de formation ?

D'après les témoignages recueillis lors de notre enquête des enseignants-stagiaires, la formation continue en immersion apporte de nouvelles connaissances spécialisées et spécifiques qui permettent de perfectionner leurs compétences. Elle est utile pour renforcer les outils de professionnalisation et elle permet aux enseignants d'identifier leurs besoins. Elle aide à développer et mobiliser les compétences de l'enseignant en termes de concrétisation des enseignements, par leur application à des savoir-faire et des savoir-être, tout en prenant en compte la dimension humaine du métier d'enseignant. Cette formation permet de se familiariser avec les relations hiérarchiques, de favoriser une ouverture d'esprit et d'offrir une réelle adaptabilité au sein d'une équipe internationale. Elle est un moyen d'apprendre d'autres connaissances ou un complément d'études (notamment des choses concrètes comme collaborer avec d'autres membres d'une équipe internationale). L'enseignant d'aujourd'hui est de plus en plus confronté à une réalité complexe. D'une part, cette dernière se caractérise par la diversité culturelle des élèves et leur nécessaire socialisation dans un monde en constante évolution. (Beogo, 2014 : p. 190) Ce contexte exige alors de l'enseignant une capacité à mesurer et à effectuer un constant retour réflexif sur ses actes en possédant une maîtrise suffisante de la discipline propre à répondre aux besoins de ses apprenants. Harshman et Yeziarski (2017) ont bien affirmé que les enseignants ont besoin d'acquérir des compétences afin d'améliorer leur rôle de pédagogue, de travailleur social ou de psychologue. Ces compétences sont essentielles, au regard de la réalité actuelle, mais également pour poser un regard réflexif théorisant sur des pratiques déclarées, observées et vécues. Dans le contexte de notre étude, la formation des professeurs du CLA de juillet 2022, 70% des stagiaires ont mentionné qu'ils ont besoin d'affiner leurs compétences linguistiques et pédagogiques, d'observer des pratiques de classes en contexte différent et de maîtriser de nouvelles compétences indispensables dans un monde en mouvement.

4.2. Comment peut-on tester ces objectifs ?

Afin de tester les écarts entre les objectifs fixés par la formation et les résultats effectivement obtenus. On a essayé d'étudier en détail les quatre critères objectifs proposées par le CLA, à savoir : les objectifs pédagogiques déterminés préalablement, le programme permettant de définir la progression utilisée pour atteindre les objectifs visés, les moyens pédagogiques et d'encadrement et le suivi du programme tout en effectuant une évaluation à chaud des résultats. De même, on a eu recours à évaluer tous les documents spécifiques mis en place, qui justifient le déroulement des stages, à citer: la convention de formation et son annexe pédagogique précisant : la nature, la durée, les modalités de l'action, la facture originale du coût pédagogique, les attestations de présence des stagiaires, les listes d'émargement, etc. Ce processus nous a bien aidé à évaluer efficacement le dispositif de formation, son impact, sa valeur ajoutée et ses retombées sur les stagiaires.

5. Évaluation de la qualité

L'évaluation de la qualité d'une formation devient de plus en plus primordiale, comme aucune organisation, entreprise, administration ou association ne peut se contenter de "former pour former". Une formation coûte cher et prend du temps, plus encore que pour un investissement matériel, il importe donc de connaître et de situer le retour sur investissement afin de le rentabiliser. Selon Gérard (2003), l'évaluation de l'efficacité des actions de formation peut se répartir en trois niveaux hiérarchisés et complémentaires ; évaluer les objectifs atteints, les acquis mis en place et les compétences acquises. Ce qu'il est plus important de tester concrètement si la formation a permis d'atteindre les effets attendus, ainsi que son impact sur le terrain. L'évaluation de l'efficacité d'une formation est souvent une tâche complexe et difficile en même temps, comme Les évaluateurs essaient d'analyser et mesurer l'investissement, les acquis et le transfert de connaissances, ainsi que l'impact que cette action pourra avoir sur l'activité future du stagiaire. Une évaluation de la formation ne peut se tenir que quelques mois après le stage, elle porte, en effet, sur les connaissances et capacités acquises. D'habitude, les centres de formation mettent en place, au fur et à mesure, des outils actualisés pour évaluer les méthodes d'enseignement du formateur, la qualité de la formation et la pertinence du contenu en vue d'améliorer le cahier des charges pour un futur appel d'offres. En effet, l'évaluation de l'efficacité des formations se limite encore trop souvent à la seule évaluation à chaud. Elle consiste généralement en un questionnaire qui permet d'analyser la satisfaction des stagiaires à la fin de la formation. Ce questionnaire constitue donc une étape préalable à un examen plus approfondi de la formation. Il sert également à vérifier que le cahier des charges est bien respecté et que les objectifs cibles sont bien atteints.

6. Analyse des témoignages

D'après les témoignages d'une cinquantaine des stagiaires d'été du CLA, nous avons pu présenter et analyser les données suivantes : répartition par âge et provenance des enquêtés ; répartition des enquêtés par types de financement, par choix des modules et par motivation ; objectifs prioritaires des enquêtés ; satisfaction des enquêtés ; perception de l'évaluation des compétences des enquêtés ; résultats et acquis. Ce que nous a permis de mettre en place une grille d'indicateurs de la performance d'une formation professionnelle et continue.

Figure 1

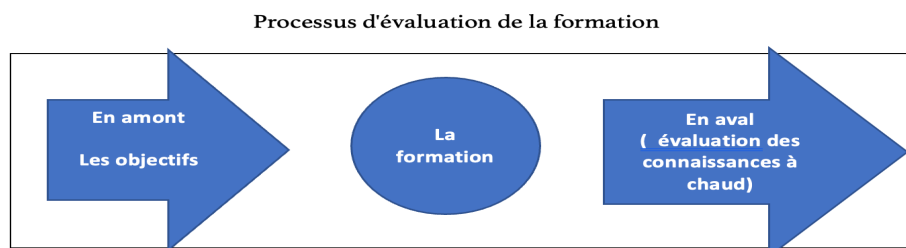


Tableau 1

Zone géographique	Africaine	Arabe	Asiatique	Européenne	Latino- Américaine
	15%	20%	35%	25%	5%
Âge	+20	+30	+40	+50	+60
	30%	40%	20%	10%	0%

Répartition par âge et provenance des enquêtés

Durant le stage de juillet, nous avons rencontré une vingtaine d'enseignants de différentes universités égyptiennes financés par l'Institut franco-égyptien, et plus d'une dizaine d'enseignantes universitaires russes qui ont suivi une formation à la carte afin de répondre à des objectifs académiques spécifiques en matière de FOS et de FOU, ce qui souligne la réalité mondiale des besoins de formation.

Tableau 2

Type de financement	Boursier	Individuel
	90 %	10 %
Choix des modules	Eux-mêmes	Commanditaire
	99 %	1 %
Motivation à suivre ce stage	A court terme	A long terme
	90 %	10 %

Répartition des enquêtés par types de financement, par choix des modules et par motivation

Ces données mettent en lumière que la majorité des stagiaires étaient boursiers, mais en même temps qu'il existe quelques individuels surtout (français, nigériens, allemands et belges) qui sont venus spécialement pour assister à cette formation professionnelle afin d'affiner leurs compétences d'enseignement. Nous remarquons que les formés sont issus de plusieurs zones géographiques et que le déplacement en France n'est pas un frein à la formation.

Quant aux objectifs prioritaires des enquêtés, la plupart des stagiaires (89%) se sont inscrits afin d'affiner leurs compétences professionnelles et de faire face aux évolutions continues rencontrées dans le domaine d'enseignement, 10% visent à s'évoluer en carrière, tandis que 1% cherche à s'orienter vers un autre domaine. D'après les réponses recueillies concernant la satisfaction des enquêtés, nous pouvons constater que la majorité des stagiaires (90%) sont très satisfaits de l'organisation de cette formation (l'accueil, le personnel, les enseignants, les intervenants, la variété et la qualité des modules). Ce sentiment de satisfaction les motive à s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel et faire partager ces connaissances au sein de leur institution. Quant aux forums et ateliers, (70%) ne sont pas tout à fait satisfaits par les thèmes proposés et ils proposent de modifier ces thèmes selon leurs besoins. Donc, les formateurs doivent mettre en place une variété des thèmes sur mesure pour répondre à la majorité des requis.

Tableau 3

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Bien	Assez bien
Vos compétences avant de suivre cette formation	0%	70%	20%	10%
Vos compétences au terme de cette formation	70%	20%	10%	0%

Perception de l'évaluation des compétences des enquêtés

Ces données illustrent le fait que tous les stagiaires ont ressenti une évolution de leurs compétences au terme de cette formation. Tous se sont sentis plus aptes et plus compétents, ce qui indique que les objectifs des formations ont bien répondu aux besoins des stagiaires dans le cadre d'une évaluation à court terme.

Tableau 4

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Bien	Assez bien
Les objectifs à atteindre pour chaque cours sont bien connus	0%	70%	20%	10%
Les cours améliorent vos connaissances et vos compétences dans vos domaines	100%	0%	0%	0%
Les supports des cours vous semblent adaptés	0%	80%	20%	0%
Les intervenants/les enseignants stimulent et encouragent les apprenants	100%	0%	0%	0%

Questionnaire de satisfaction des enquêtés

Les réponses recueillies indiquent que les stagiaires s'accordent sur l'item disant que les cours améliorent leurs connaissances et leurs compétences dans leurs domaines et que les enseignants stimulent et encouragent leurs apprentissages. Quant aux objectifs à atteindre pour chaque cours, ils ne sont pas toujours bien connus. À titre d'exemple l'approche actionnelle et les activités ludiques en classes de FLE ont manqué d'objectifs prédéfinis ou pré-déterminés dès le début. C'est pour cette raison, que quelques stagiaires ont changé de modules dès le 1er cours lorsqu'ils ont réalisé que ces modules étaient vastes et ne correspondent pas à leurs besoins.

Tableau 5

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Bien	Assez bien
Le rythme de travail est approprié et vous arrivez à bien suivre et à comprendre	100%	0%	0%	0%
L'acquisition des connaissances est diversifiée [exercices, travaux pratiques]	100%	0%	0%	0%
Le temps des modules est adapté	0%	0%	10%	90%
Les explications, la théorie sont données clairement	10%	90%	0%	0%
Les cours se déroulent dans une atmosphère propice au travail et à l'échange	20%	80%	0%	0%

Questionnaire de satisfaction des enquêtés

La majorité des stagiaires déclare que le rythme de travail est approprié, qu'ils arrivent à bien suivre et comprendre et que l'acquisition des connaissances est diversifiée. La majorité est satisfaite par cette ambiance d'immersion dans laquelle se déroule la formation. Quant à la durée des modules, certains auraient souhaité des modules plus courts, d'autres plus longs. Nous pouvons supposer que cela est en lien avec le niveau de la motivation et le besoin des stagiaires suivant les modules.

Tableau 6

	Oui	Non	Je ne sais pas
Les objectifs ont été bien atteints	100%	0%	0%
Les objectifs des modules ont bien répondu à vos attentes	90%	10%	0%
Les acquis de la formation sont appliqués sur le terrain	100%	0%	0%
L'action de cette formation est un bon moyen pour atteindre votre objectif d'évaluation	100%	0%	0%
Les objectifs de cette formation vous aident à être plus performants dans vos travaux	100%	0%	0%
A la fin de cette formation, sentez-vous plus compétents ?	90%	0%	10%
Sentez-vous satisfaits des compétences acquises ?	100%	0%	
Êtes-vous optimistes quant aux possibilités de transfert des compétences acquises ?	90%	0%	10%

Questionnaire portant sur les objectifs et les acquis

Tous les stagiaires affirment que leurs objectifs pré-établis ont été atteints et que les objectifs des modules choisis ont répondu à leurs attentes. Ils déclarent aussi que les acquis de cette formation seront bien transférables sur le terrain et que ces objectifs les aident vraiment à être plus performants dans leur pratique professionnelle. Cette étude nous a permis de démontrer qu'il s'agit d'une population d'enseignants bien investis et intéressés par la matière enseignée. Les commentaires des enquêtés affirment l'hypothèse que le métier d'enseignant est un métier difficile et de plus en plus exigeant et qu'on doit se former continuellement pour faire face aux défis de demain.

7. Le retour de stage

Au terme de cette formation, tous les stagiaires se sentent plus compétents et ils sont très satisfaits des compétences acquises. Ils sont optimistes quant aux possibilités de transfert de ces compétences et ils estiment avoir la chance de mettre ces acquis en œuvre immédiatement. La majorité juge que cette formation était très enrichissante, intense et variée malgré sa courte durée (2 à 4 semaines). À leur retour, les stagiaires sont emplis sur un plan émotionnel et intellectuel. Enthousiastes, ils veulent mettre en œuvre tout ce qu'ils viennent d'apprendre. La majorité des stagiaires se trouvent aptes à faire face à des situations complexes, agir et à interagir, exploiter des ressources multiples, réfléchir et conceptualiser leur démarche, structurer les acquis et à les intégrer à leurs connaissances antérieures, et préparer le transfert de ces acquis. Toutefois, nous n'avons pas recensé leurs propositions. Quant au commentaire général sur l'efficacité des cours, la plupart est très satisfaite et espère revenir si les moyens financiers le permettent.

8. Discussion

Consciente de l'importance de la formation continue et des objectifs de la vision 2030 du pays, nous nous sommes ressentis responsables d'attirer l'attention des acteurs en Arabie Saoudite d'accorder plus d'importance à la formation continue et la nécessité d'une conscientisation et participation de tous les intervenants pour améliorer l'articulation visant à doter les jeunes Saoudiens des compétences clés requises pour faire carrière dans le secteur et affiner leurs connaissances. De leur part, les enseignants ont besoin de vérifier l'impact de formation sur leurs pratiques, de voir en quoi elles peuvent être utiles et de savoir comment les appliquer quotidiennement. Cependant, il faut retenir que l'intégration de ces pratiques au quotidien ne pourra se faire sans une démarche d'engagement de tous les acteurs. À ce stade, notre étude présente une dimension vécue, qui identifie un processus concret de l'évaluation d'une formation. En effet, la mise en place des modules de formation devrait se fixer des objectifs réalistes, tenant compte à la fois du monde réel et des besoins et des capacités des individus au cœur de ce processus d'apprentissage.

Conclusion

Cette expérience a été enrichissante, intellectuellement et professionnellement. Ce dispositif est réellement formateur pour les jeunes enseignants ainsi que les plus expérimentés. Cette formation continue en immersion, mise à la portée des enseignants, est très certainement source de progrès dans les pratiques pédagogiques et numériques. Sur le plan du contenu, les modules proposés sont réellement en lien avec la théorie de la démarche de qualité mise en œuvre dans les nouvelles méthodologies actives d'enseignement/ apprentissage. Sur le plan de l'organisation, les forums, les ateliers quotidiens, la séance de tutorat hebdo me paraissent une méthode pédagogique très productive et mobilisatrice, à ce stade de formation. L'ingénierie proposée par le CLA fonctionne bien : elle est productrice de formation, elle place réellement en situation d'autoformation le stagiaire, qui est largement acteur et qui participe au pilotage de sa formation. Le métier de l'enseignement évolue et les enseignants doivent disposer les moyens pour se perfectionner et pour utiliser de nouveaux supports afin de tirer profit des avancées technologiques notamment du numérique, dans l'apprentissage. En outre, il est aussi essentiel pour nous de développer nos compétences sur de nouvelles pratiques

pédagogiques qui nous permettront de faire face à des classes de plus en plus hétérogènes.

Références bibliographiques

- Association canadienne de recherche sur la formation en ligne (ACRFL) : Évolution de l'apprentissage en ligne dans les universités et collèges du Canada : sondage national sur la formation à distance et l'apprentissage en ligne 2019 [En ligne], consultable sur URL: <https://edug.info/xmlui/handle/11515/37849>
- Beogo, J. (2014). Accès à la formation continue des enseignants du primaire au Burkina Faso et la contribution des universités : les déterminants de la démarche individuelle (Thèse de doctorat, Université Paris-Est). [En ligne], consultable sur URL: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01130296>
- Carlier, Gh., Renard, J-P. & Paquay, L., EDS (2000), La formation continue des enseignants. Bruxelles : De Boeck. [En ligne], consultable sur URL: <https://books.openedition.org/pucl/9164?lang=en>
- Develay, M. (1994). Peut-on former les enseignants ? Paris : E.S.F. [En ligne], consultable sur URL: https://www.persee.fr/doc/didas_1250-0739_1994_num_5_1_970_t1_0126_0000_2
- Djibo, F. (2017). L'efficacité de la formation continue des enseignants du primaire : le cas du Burkina Faso. Formation et profession, 25(2), 35-48. [En ligne], consultable sur URL: <https://dx.doi.org/10.318162/fp.2017.330>
- Fabre M. (1992) Qu'est-ce que la formation ?. In: Recherche & Formation, N°12, Le mémoire professionnel. pp. 119-134. [En ligne], consultable sur URL: https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1992_num_12_1_1115
- Houpert , D.(2015) N°435 - Dossier "Enseigner, un métier qui s'apprend", [En ligne], consultable sur URL: <https://www.cahiers-pedagogiques.com/en-quoi-la-formation-continue-des-enseignants-contribue-t-elle-au-developpement-des-competences-professionnelles/>
- Gérard, F.-M. (2003) Gestion 2000, Vol.20, n°3, P.13-33. [En ligne], consultable sur URL: https://www.academia.edu/16488870/THE_EFFECT_OF_STUDENT_TEACHING_OF_EPS_ON_THE_SENSE_OF_COMPETENCE_IN_CLASSROOM_MANAGEMENT
- Le Breton, D. (2004). L'interactionnisme symbolique. Paris : Presses universitaires de France. [En ligne], consultable sur URL: https://www.puf.com/content/Linteractionnisme_symbolique
- Paquay, L., Altet M., Charlier L. & Perrenoud, Ph., Eds, (2001) Former des enseignants professionnels. Quelles stratégies ? Quelles compétences ? 3e édition - De Boeck Université. [En ligne], consultable sur URL: <https://www.worldcat.org/title/former-des-enseignants-professionnels-queelles-strategies-queelles-competences/oclc/47921620>
- Perrenoud, Ph. (1994b). La formation des enseignants entre théorie et pratique. Paris : l'Harmattan. [En ligne], consultable sur URL: <https://www.editions-harmattan.fr/livre-formation-des-enseignants-entre-theorie-et-pratique-philippe-perrenoud-9782738424808-6601.html>
- Pereira, Claudia ,2011, Compétences : Formateur : Qu'est-ce que la formation ? [En ligne], consultable sur URL <http://www.demos.fr/chaines-thematiques/formateur/pages/post-800.aspx>
- Rodriguez, A. J. (2010). Exposing the impact of opp(reg)ressive policies on teacher

- development and on student learning. *Cultural Studies of Science Education*, 5(4), 923-940. [En ligne], consultable sur URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11422-010-9281-7>
- UNESCO. (2016). Comprendre ce qu'est la qualité. Dans UNESCO, Rapport de suivi sur l'éducation pour tous (p. 30-41). [En ligne], consultable sur URL: <https://www.unesco.org/en/education>
- Vermersch, P. (1994). L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue. [En ligne], consultable sur URL: https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1996_num_22_1_1è