



**Les enjeux de la formation chez les enseignants des cycles
Primaire et secondaire**

The challenges of Primary and secondary school teachers' training

**Par
Souad ELHALIMI**

Doctorante

Faculté des Sciences de
l'Education, Université
Mohammed V de Rabat



Les contenus de la revue ISSM sont mis à disposition selon les termes de la licence *Creative Commons* Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification (CC BY-NC-ND).

Résumé

L'Education-Formation constitue un enjeu majeur pour le développement de notre pays. Dès lors, il fallait engager une profonde réflexion pour la réforme du Système d'Education et de Formation (SEF). En effet, Le Maroc a des préoccupations concernant l'amélioration de la qualité de l'enseignement et quant aux réformes qu'il cherche à mettre en œuvre, elles ont pour objectif de permettre aux enseignants d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences avant et pendant l'exercice de leur métier, surtout dans l'ère du changement économique et social de grande ampleur que vit le monde aujourd'hui. La spécificité du contexte éducatif a amené les autorités pédagogiques marocaines à accorder une attention particulière aux programmes de la formation initiale et continue des enseignants.

Les Centres Régionaux des Métiers d'Education et de Formation (CRMEF) sont les seules entités chargées de la formation du personnel du ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique (MENESFCRS) compris les enseignants du primaire, du collégial et du qualifiant. Et ce, depuis que L'État a décidé de changer de stratégie de recrutement en 2016. Les personnes embauchées surnommées « contractuels » et que le gouvernement appelle « les cadres d'académies régionales du ministère de l'Éducation » ne passent plus par le ministère de l'Éducation nationale, mais par des concours organisés par les académies régionales du ministère. Selon le décret N°2-11-672 du 23 décembre 2011, les CRMEF et les Académies Régionales d'Éducation et de Formation (AREF) sont amenés à conjuguer leurs efforts pour réaliser cet objectif. Cependant le bilan des réalisations reste mitigé : malgré les efforts déployés et en dépit des avancées constatées dans beaucoup de domaines, il reste encore du chemin à parcourir.

Mots clés : l'enseignement, la formation, contractualisation, la réforme, impact, les CRMEF, carrière professionnelle.

Abstract

Education-Training is a major challenge for the development of our country. Since then, it has become necessary to engage in a deep reflection reforming the Educational and Training System (ETS). In fact, Morocco is concerned about the improvement of education quality. The kind of reform Morocco focuses on implementing are aimed at allowing teachers to acquire new knowledge and skills before and during practice in the classroom, especially the particularity of the educational context has let the Moroccan education authorities to pay a special attention to initial and continuous teachers' professional development.

The Regional Centers for Education and Training (CRMEF) are the only corps that is in charge of training the teachers- who are employed by the Ministry of National Education, Higher Education, Vocational Training, and Scientific Research- including elementary, secondary, and high school ones. This is started when the State education authorities decided to change recruitment strategies in 2016. The State decided to change its recruitment strategy in 2016. The hired teachers, who are referred to as "contractors", or as the government describes as “ the employed staff of the regional academies of the Ministry of Education” no longer pass through the Ministry of National Education, but through competitions organized by the regional academies of the Ministry. According to the Ministerial note N ° 2-11-672 of December 23rd, 2011, the CRMEF and the Regional Academies for Education and Training (AREF) got together to combine their efforts for achieving this goal. However the outcomes of achievements remain confusing: despite the big efforts achieved progress in many domains, there is still a lot of work to do.

Keywords: education, training, contracting, reform, impact, CRMEF, professional career.

Introduction

L'éducation constitue l'une des dépenses majeures de notre pays, Parmi les arguments qui plaident en faveur de cet investissement figure la notion de capital humain qui répond aux conditions requises pour permettre l'intégration à la chaîne de valeur globale afin de réduire les inégalités et renforcer par conséquent la paix sociale,. Il faut noter que l'accumulation de ces compétences passe nécessairement par l'éducation et la formation.

Ainsi ,l'enseignement au Maroc est engagé depuis des années dans un processus de réforme de structure et de curriculum, une réforme qui a pour but de corriger les déficiences et les carences essentielles qui causent l'échec du système éducatif et de restaurer la qualité de l'école marocaine afin de la rendre capable de répondre aux exigences des temps modernes et de faire face aux défis de ce siècle et aux mutations que connaît le pays. Ces transformations et réformes sont composées de multiples facettes : généralisation et allongement de la scolarisation, expansion des systèmes d'enseignement, diversification des institutions et des partenariats de formation, élévation du niveau des certifications professionnelles...sans omettre la priorité absolue de la réforme éducative qui consiste à créer des milliers de postes sur l'ensemble du territoire tout en s'inscrivant dans la logique des baisses des charges et en surfant sur la régionalisation avancée en responsabilisant les Académies Régionales d'Education et de Formation (AREF) .

Il est à souligner que si le gouvernement a eu recours aux contractuels, c'est pour pallier le manque flagrant d'enseignants dans les régions, les petites villes, les campagnes et les zones enclavées ou c'était fréquent de se retrouver avec des classes de 70 élèves au lieu de 30 préconisées par les normes scolaires internationales.

En effet, selon les chiffres du Haut-commissariat au Plan (HCP), en 2003, le nombre des enseignants était de 225.000 alors que le nombre global des élèves aux écoles publiques (primaire, collège, lycée) a dépassé les 5,5 millions élèves, en 2005 après la mise en place du départ volontaire à la retraite dans la fonction publique pour alléger les charges de l'État, l'écart va se creuser davantage.

Les départs des professeurs à la retraite vont aggraver également le déficit enregistré au niveau des ressources humaines. Effectivement, depuis 2013, le ministère de l'éducation nationale recrute moins que le nombre de départ à la retraite. En 2013, 8.000 recrues sont venues remplacer 8.526 départs à la retraite et 7.000 en 2014 pour remplacer 11.979 retraités, Cette

année encore, le secteur n'a pas eu droit à suffisamment de postes budgétaires. Le gouvernement n'en a octroyé que 15.000, alors que le besoin réel est de 21.520.

L'embauche par contrat a permis certes d'intégrer des dizaines de milliers d'enseignants dans un délai très court afin de répondre à la situation d'urgence du cruel déficit en enseignants, mais qu'en est-il donc de la formation de ces milliers d'enseignants ? Comment rehausser le profil académique et professionnel des nouvelles recrues qui intègrent annuellement l'éducation nationale et comment développer leurs connaissances, leurs compétences, leur savoir-faire et leur compréhension du métier d'enseignant tout au long de leur carrière ?

1-La formation des enseignants, approche terminologique

Selon M. Fabre (1944) , ce n'est que dans les années soixante, que les dictionnaires spécialisés intègrent le sens pédagogique du mot 'formation' qui se distingue d'autres notions utilisées dans le champ des pratiques éducatives comme l'instruction, l'enseignement ou l'éducation impliquant ainsi la transmission de connaissances comme l'instruction, mais également de valeurs et de savoirs-être comme l'éducation. On peut en déduire donc que, La notion de formation des enseignants est assez récente cependant La littérature en révèle déjà une large panoplie de définitions tout au long de son évolution historique qui désigne, « *tantôt un processus ou un objectif global, tantôt des activités spécifiques*», et « *implique le développement d'habilités et d'attitudes ainsi que l'intégration des savoirs dans la pratique quotidienne de la vie* » sans faire distinction entre la notion de formation continue et celle de perfectionnement des enseignants. (R. Legendre, 1993 : p.622).

Dans ce même ordre d'idées J.M. Peretti (1998) considère la formation comme :

« *Un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes, et de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qu'ils leur sont personnels, pour s'adapter à leur environnement et accomplir leurs tâches actuelles et futures.* » (p.99).

On constate donc qu'il y a un foisonnement de définitions concernant le concept de « formation » qui se complètent mais qui se différencient également, P. Perrenoud (1994) précise que, certes, « On peut essayer de standardiser les définitions, on n'empêchera pas les acteurs de réinvestir dans ces expressions toutes sortes de significations, de rêves, d'enjeux ».

2-Typologie de la formation :

-La formation initiale :

La formation initiale est considérée par G. Masselter (2004) plus comme

«Une étape qui certifie la qualification à l'exercice de la profession et autorise l'enseignant débutant à entamer sa vie professionnelle. Elle n'est pas jugée suffisante pour exercer le métier d'enseignant tout au long de la vie professionnelle : elle doit être complétée et réajustée par des activités de formation en cours de service. » (p.13-14).

La formation initiale est un programme complet qui enseigne, accompagne et prépare l'étudiant dans sa carrière professionnelle via un programme très riche. C'est un cursus au cours duquel « le formé » apprend les bases d'une profession lui permettant de disposer de compétences nécessaires et de savoirs pour exercer son métier. Aussi, ce parcours est sanctionné par un diplôme ou une attestation. Tous les apprenants, les jeunes sous statuts scolaires et universitaires peuvent opter pour une formation initiale théorique et pratique.

-La formation professionnelle :

Traditionnellement, la formation professionnelle est associée à l'apprentissage d'un métier, basé sur la pratique et la maîtrise de la technique plutôt que sur la théorie et l'abstraction conceptuelle.

C'est une formation qui permet à un individu d'acquérir les connaissances spécifiques et le savoir-faire dont il a besoin pour exercer un métier. Elle se fait au sein des lycées professionnels ou lycées techniques ou encore de centre de formation d'apprentis. Les élèves reçoivent en alternance des enseignements généraux et des enseignements technologiques ou professionnels, relatifs au métier choisi.

La formation professionnelle peut s'adresser également à un adulte qui souhaite approfondir ses connaissances, ses compétences ou ses aptitudes professionnelles, dans le but d'élever sa qualification et d'évoluer dans sa carrière ou de se reconverter vers une nouvelle activité professionnelle et peut se décider sur son initiative ou sur celle de l'employeur.

-La formation continue :

J.M.Peretti (1998) définit la formation continue en tant qu' « un ensemble de dispositifs pédagogiques proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail impliqués par l'évolution technologique et économique, et favoriser leur évolution professionnelle ». (p.99).

L'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE, 1988) considère la formation continue comme la manière dont les enseignants développent leurs connaissances, leurs compétences, leur savoir-faire et leur compréhension du métier d'enseignant tout au long de leur carrière. La formation continue « *fait partie intégrante d'une entreprise plus vaste visant à adapter l'éducation à de nouveaux enjeux et à un nouveau contexte* ». (p.11).

Tous les types de formations organisées sont financées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes. Toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de formation auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, d'une façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement et de promotion.

J. Dewey (1953) considère qu'il est « *commun de dire que l'éducation ne doit pas s'arrêter quand on quitte l'école* » (p.60). Et il insiste sur un objectif essentiel de l'éducation après l'école, c'est la formation tout au long de la vie d'une manière organisée qui assure le développement de la personne.

D. A. Schön (1987) et J. Bonamy (2007) ont repris cette idée qui illustre bien le fondement de la formation continue de nos jours. R. W. Morant (1981) a la certitude que la formation continue en éducation est nécessaire pour aider les enseignants à vivre de nouvelles expériences constructives, en espérant qu'ils les reproduiront en classe. Mais pour avoir des résultats, W.T. Pink (1992) et A.A. Hide (1992) estiment que la formation continue doit évoluer en un « *processus* » avec des exigences « *pour l'amélioration de l'instruction, le renouvellement des enseignants et leur empowerment (autonomie)* ».

Dans ce même sens, T. Karsenti (2007, p.126) assure que La formation continue vise « *soit la compensation d'un déficit de la formation initiale, soit l'adaptation au changement, soit le perfectionnement, soit la préparation à la reconversion* ». c'est la raison pour laquelle, on peut la qualifier de « *Indispensable à l'exercice du métier d'enseignant* » (Igen et Igaenr, 2017)

Nous avons vu que le concept de « formation continue » est récent. En fait, pour en parler, on utilisait des expressions comme « perfectionnement » ou « cours de perfectionnement », qui font référence à des activités ponctuelles bien déterminées dans le temps, Ou « mise à jour » selon (M. Brousseau et P. Laurin, 1997 : p. 45-48), qui fait plus appel à l'idée de recyclage, dans un contexte d'évolution des programmes ou des manuels scolaires. Ces termes ne renvoient donc

pas à un ensemble d'activités tout à fait précis et l'utilisation d'une multiplicité de termes reflète le caractère complexe de la formation continue à l'heure actuelle. (OCDE, 1988).

En bref, on peut dire que la formation continue recouvre l'ensemble de toutes les activités qui impliquent un changement ou un accroissement des compétences et des savoirs des enseignants et dont le but ultime est un changement des pratiques en classe avec une amélioration de l'apprentissage et des performances des élèves.

C'est le début d'un long processus qui s'étale sur toute la vie professionnelle du personnel enseignant. La formation initiale est considérée plus comme une étape qui certifie la qualification à l'exercice de la profession et autorise l'enseignant débutant à entamer sa vie professionnelle dans les meilleures conditions possibles, cependant, elle n'est pas jugée suffisante pour exercer le métier d'enseignant tout au long de la vie professionnelle : elle doit être complétée et réajustée par des activités de formation en cours de service.

Ainsi dans le cadre d'une orientation contractuelle de la formation, formateurs et formés établissent un accord précis sur une formation, avec une analyse des besoins, un projet négocié entre partenaires, un cahier de charges et des modalités précises quant aux aspects pédagogiques de la formation. Celle-ci s'adresse donc à une majorité ou à l'ensemble de l'équipe-école et le lieu de la formation peut ainsi être l'établissement scolaire.

La formation se fait en partie entre pairs avec le soutien ou l'accompagnement d'une personne-ressource qui peut être par exemple un expert ou un inspecteur. D'après M. Brousseau et P. Laurin (1997) « *l'enseignante ou l'enseignant réajuste ses interventions en classe et réalise que la conception de l'apprentissage et de l'enseignement qu'il a, influe sur la cohérence des interventions en salle de classe et par conséquent sur la réussite éducative* » (p.46).

3. La formation continue, moyen d'ascension sociale

Aujourd'hui, si la formation continue est perçue comme un dispositif permettant aux travailleurs d'améliorer leurs compétences, leurs qualifications et leur capacité à produire afin de s'adapter aux nouvelles exigences des mutations technologiques et organisationnelles en cours, cette conception s'apparente à une nouvelle obligation sociale, celle de se former en permanence et de se montrer « employable »,

Le concept « d'apprendre à tout âge » (life long learning) structure depuis le milieu des années 1990 les discours en matière de politique de formation et d'éducation. De nombreuses publications d'organisations internationales (UE, OCDE, Banque mondiale, UNESCO) ont

défendu cette conception, qui cristallise d'une part la relation entre formation et enjeux du travail, de l'emploi et de la croissance économique.

D'autre part, ce discours déplace la responsabilité de l'insertion dans le marché du travail sur l'individu. Alors que l'éducation était un droit, la formation devient un devoir personnel. Cette approche laisse entrevoir quelques interrogations compte tenu des inégalités d'accès à la formation.

Ce qui précède met en évidence l'importance de la formation continue comme élément incontournable pour l'amélioration constante des compétences des enseignants. Mais il s'agit d'avoir un programme bien structuré qui assure la participation des apprenants dans un processus de construction du savoir et un suivi sur le terrain des pratiques sans omettre les raisons qui peuvent motiver les enseignants à développer leur savoirs et savoir-faire sur le plan professionnel.

4. Objectifs de la formation continue

Le perfectionnement professionnel des enseignants après leur formation initiale, vise, en fait, plusieurs objectifs dont les plus importants sont les suivants :

- L'actualisation des connaissances des enseignants, pour tenir compte des progrès récents, et par conséquent la possibilité d'appliquer les changements dans les programmes et dans d'autres aspects de la pratique enseignante.
- L'adaptation des compétences, des attitudes et des approches, à la lumière de l'évolution des techniques et des objectifs de l'enseignement, du nouveau contexte et des dernières recherches en matière d'enseignement.
- L'échange d'informations et de compétences entre les enseignants et d'autres personnes, par exemple, les universitaires, les responsables d'entreprises.
- L'aide aux enseignants présentant des lacunes pour améliorer leur efficacité.

En 1995, Eurydice¹ montre que les objectifs visés par la formation continue se ressemblent dans tous les pays. En 2004 G. Masselter regroupe ces objectifs selon trois axes :

- Le premier axe concerne l'amélioration des habiletés et des compétences professionnelles des enseignants par l'acquisition des compétences de base et la mise à jour des connaissances didactiques et disciplinaires ; la didactique des disciplines et l'initiation à de nouvelles méthodes et matériaux ou de nouveau matériel didactique.

1-Eurydice : (Le Réseau européen d'informations sur l'éducation dans l'union européenne).

-Le deuxième axe concerne l'amélioration de la qualité des systèmes d'enseignement, des enseignements dispensés, des établissements scolaires et des pratiques pédagogiques des enseignants. On favorise l'interdisciplinarité et le développement du travail en équipe, on encourage l'innovation, on forme à la gestion de l'école et de la classe ainsi qu'à la résolution des problèmes, on met en œuvre des priorités pédagogiques et éducationnelles et on développe les comportements propres à gérer les relations humaines.

-Le troisième axe tourne autour de la connaissance du milieu universitaire et environnemental, l'amélioration de l'interaction entre le monde de l'enseignement et de l'ensemble de la société et le développement des relations avec l'entreprise. Il s'agit de rapprocher le système de l'enseignement supérieur et le système économique ; inciter à l'étude des facteurs économiques et sociaux qui influencent les comportements des jeunes et permettre l'adaptation au changement social et culturel.

La formation initiale et continue des enseignants dans le contexte marocain

1. La formation des enseignants au Maroc avant la réforme actuelle

Le système éducatif au Maroc est un grand chantier qui a subi, depuis l'indépendance en 1956, de profondes mutations concernant les politiques éducatives mises en place, pour répondre aux attentes sociales d'une population qui attache une grande importance à l'école comme instrument de mobilité et de promotion sociales d'une part et d'autre part, la pression de plus en plus forte qu'exercent les évaluations internationales amène les acteurs à s'interroger de manière renouvelée sur la mesure de l'efficacité de l'action de formation, sur les leviers et les régulations permettant de l'améliorer. D'où l'intérêt accru porté à la formation des enseignants, tant initiale que continue, et qui est désormais au cœur de tous les débats.

Trois types d'établissements furent dédiés à la formation, selon les cycles d'enseignement scolaire sous tutelle du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

-Les écoles normales supérieures (ENS), d'abord appelées « *instituts pédagogiques pour l'enseignement secondaire* » selon le décret de 1958. Elles prirent le nom d'ENS en 1963, suite à un arrêté qui fixait les modalités d'accès et l'organisation de la formation. Huit écoles étaient alors chargées de la formation des enseignants du lycée et des agrégés, dont deux dédiées à la formation pour l'enseignement technique (ENSET) et une pour l'éducation physique.

- Les Centres Pédagogiques Régionaux(CPR) furent créés en octobre 1970 pour assurer la formation des enseignants du collège. Ils étaient au nombre de treize avant la dernière réforme, répartis sur les douze académies régionales d'éducation et de formation (AREF) du royaume.

- **Les Centres de Formation des Instituteurs (CFI)**, sont au nombre de 34, les CFI furent les premières structures mises en place pour la formation des enseignants au Maroc après l'indépendance et étaient dédiés à la formation des enseignants du primaire.

- **Le Centre d'Orientation et de Planification de L'Education (COPE)** créé en 1976 à Rabat sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique, permet une reconversion professionnelle, Il dispose de deux cycles de formation: Un cycle de formation des conseillers et Un cycle de formation des inspecteurs.

L'admission au COPE se fait par voie de concours, ouvert aux professeurs du 1er cycle de l'enseignement secondaire qui ont une ancienneté de quatre années et ayant réussi les épreuves écrites et l'entretien.

La formation dure deux années sanctionnées par l'obtention du diplôme de Conseiller en Orientation ou en Planification de l'Education.

Quant au diplôme d'Inspecteur en Orientation ou en Planification de l'Education, l'admission se fait par voie de concours ouvert aux conseillers en orientation ou en planification de l'éducation qui ont une ancienneté de quatre années et ayant réussi les épreuves écrites ainsi qu'un entretien.

Le Centre de Formation des Inspecteurs de l'Enseignement de Rabat (CFIE) est créé en 1969 à Rabat par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique permettant une reconversion professionnelle.

Ce centre dispose de deux cycles de formation:

-Un cycle des inspecteurs de l'enseignement primaire, ouvert aux professeurs de l'enseignement primaire ayant dix ans d'ancienneté générale et quatre ans dans le cadre, ayant réussi les épreuves écrites ainsi qu'un entretien.

-Un cycle de formation des inspecteurs secondaires ouvert aux professeurs de l'enseignement secondaires du deuxième cycle et aux professeurs agrégés, ayant sept ans d'ancienneté générale et quatre ans dans le cadre à condition de réussir des épreuves écrites et un entretien.

2. La nouvelle réforme de la formation des enseignants

Dans son mémorandum économique sur le Maroc, « la Banque mondiale, 2012 » a souligné que la performance d'un système éducatif ne peut surpasser celle de ses enseignants en pointant du doigt la qualité des compétences du corps enseignant national... Plusieurs lacunes ont été

listées par le ministère de tutelle lui-même: insuffisance de la durée de la formation initiale des enseignants qui ne dépasse pas un an, faible maîtrise, par les lauréats, des connaissances et compétences pédagogiques liées à leur spécialité, mais aussi des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice du métier, et ce en l'absence ou le manque de cohérence entre les programmes de formation continue et les référentiels de compétences professionnelles qui les sous-tendent.

C'est pour corriger ces insuffisances qui impactent fortement la qualité de l'enseignement qu'à partir de l'an 2000, le Maroc a procédé à une refonte de son système éducatif à travers une nouvelle réforme qui visait la mise en œuvre des orientations définies par la Charte nationale de l'éducation et de la formation (CNEF 1999) dont l'instauration d'une nouvelle formulation à travers deux grands cycles scolaires pré universitaires : le cycle préscolaire et primaire d'une durée de huit ans ; le cycle secondaire collégial et qualifiant de six années de scolarité.

Ainsi, une place primordiale a été accordée à la formation des enseignants à travers le levier « 13 » de la charte nationale de l'éducation et de la formation ,en faisant le lien entre « *l'engagement des enseignants* » et « *le renouveau de l'école* », Un ensemble de principes et d'orientations sont mis en valeur telles que la qualité de formation des enseignants comme une condition de la réussite scolaire ; l'intégration de l'ensemble des établissements de formation, « *dans le but de mobiliser l'ensemble des potentialités disponibles* » ; la nécessité d'intégrer la formation continue dans la gestion de la carrière professionnelle des enseignants.

«Chaque cadre de l'éducation et de la formation, quels que soient sa mission et le niveau où il exerce, devra bénéficier de deux types de sessions de formation continue et de requalification : des sessions annuelles courtes d'entretien et de mise à jour des compétences, durant une trentaine d'heures judicieusement réparties ; des sessions clé requalification plus approfondies, intervenant au moins tous les trois ans».

Afin d'accélérer la mise en œuvre de la réforme de l'Education et de la Formation qui avait pris beaucoup de retard, un Programme d'Urgence (PU) a été lancé, pour la période 2009-2012.

Ce programme qui a bénéficié d'un consensus général, s'organise autour des espaces d'intervention identifiés comme prioritaires par le rapport national sur l'état de l'Ecole et ses perspectives, élaboré par le conseil supérieur de l'Enseignement (CSE) en 2008. A noter que ce Programme d'Urgence a bénéficié d'un consensus général.

Le principe directeur du Programme d'Urgence consiste à placer l'apprenant au cœur du système d'éducation et de formation et mettre les autres piliers à son service. Notamment : des

apprentissages recentrés sur les connaissances de base et permettant de favoriser l'épanouissement de l'élève ; des enseignants travaillant dans des conditions optimales et maîtrisant les méthodes et les outils pédagogiques nécessaires ; des établissements de qualité offrant à l'élève un environnement de travail propice à l'apprentissage.

Le programme d'action proposé par le Programme d'Urgence se décline en quatre espaces et vingt-sept projets visant la réalisation de quatre objectifs clés :

1. Rendre effective l'obligatoire de la scolarité jusqu'à l'âge de 15 ans ;
2. Stimuler l'initiative et l'excellence au lycée et à l'université ;
3. Affronter les problématiques transversales du système ;
4. Se donner les moyens de le réussir est une condition déterminante.

Le Projet E3.P1 de l'espace trois du plan d'urgence préconise le renforcement des compétences des personnels de l'enseignement afin de disposer d'un personnel enseignant de qualité et bien formé à tous les niveaux du Système d'Education et de Formation, à cette fin, ces mesures ont été instaurées :

- Création des Filières Universitaires d'Education (FUE);
- Regroupement des structures de formation au sein d'un même centre appelé désormais Centres Régionaux des métiers de l'enseignement et de la Formation (CRMEF) ;
- Définition des conditions d'accès aux métiers de l'éducation ;
- Prise en considération d'autres critères de sélection tels que la motivation réelle des candidats et leurs capacités pédagogiques et humaines ;
- Renforcement de la formation continue
- Mettre en place le nouveau système de formation continue au niveau de l'enseignement scolaire ;
- Mettre en place une organisation souple et efficace de la formation continue ;
- Déployer les moyens de gestion nécessaire au pilotage de la formation continue.

3. Les CRMEF, seules entités chargées de la formation du personnel du ministère de l'Education Nationale.

L'accès aux Centres régionaux des métiers d'éducation et de formation (CRMEF) constitue l'unique voie pour le recrutement des enseignants dans le système éducatif marocain et ce, après l'obtention d'une licence universitaire des études générales et des Filières Universitaires d'Education (FUE), et après le passage d'un concours en vertu du décret N°2-11-672 du 23 décembre 2011 portant création et organisation des CRMEF.

Ce Décret limite la durée de formation à une année dans deux espaces complémentaires, le CRMEF et l'établissement scolaire, à raison de vingt-six heures par semaine. L'organisation est basée sur les trois cycles scolaires (pré-scolaire-primaire, collégial et qualifiant). Cette formation est sanctionnée par un « certificat de qualification éducative ».

Les CRMEF ont d'autres missions outre celles de former les futurs enseignants, en effet, il leur incombe la formation initiale et continue des cadres administratifs pédagogiques et des cadres d'appui pédagogique et social selon un dispositif de formation élaboré et validé par les départements concernés du ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique (MENESFCRS). Alors que l'ancienne formule d'affectation des cadres de l'administration pédagogique se base sur l'ancienneté et sur la note des responsables hiérarchiques. Les candidats choisis sont affectés dans le poste de leur choix, selon un ordre de mérite et poursuivent des modules thématiques de formation dans les centres de formation (les centres pédagogiques régionaux (CPR), et les centres de formation des instituteurs (CFI)) et récemment aux Centres régionaux des métiers d'éducation et de formation (CRMEF).

Le recours au décret N°2-11-672 du 23 décembre 2011 portant sur la création et l'organisation des CRMEF, notamment les articles 31 et 32 permet cette instauration. Les candidats sélectionnés, à la suite d'un concours d'accès au cycle, poursuivent une formation alternée de type modulaire pendant une année. Après avoir réussi les évaluations prévues dans le cycle (contrôle continu, examen de sortie, projet de fin d'études), les étudiants administrateurs qui ont réussi postulent en fonction de leur statut de départ soit directeur du cycle primaire ou surveillant général du cycle secondaire. La formation est assurée par les formateurs des CRMEF ou des personnes ressources en qualité de vacataire.

Selon le décret de création, un CRMEF est un « *établissement de l'enseignement supérieur qui ne dépend pas de l'université* », mais est « *sous tutelle de l'autorité gouvernementale chargée de l'enseignement scolaire* ». On est passé dans un premier temps, d'un projet de centres autonomes comme établissements publics dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière à des centres rattachés à l'enseignement supérieur, comme les ENS (Ecoles Nationales Supérieures), puis dans un deuxième temps, à des centres de formation sous tutelle de l'autorité gouvernementale, finalement, à des centres rattachés aux académies régionales de l'éducation et de la formation.

Le même texte aligne la répartition des centres sur la carte géographique des académies et arrête un ensemble de missions confiées aux CRMEF, telles que :

- La qualification des enseignants ;
- La formation des directeurs et des cadres d'appui,
- La préparation au concours d'agrégation ;
- L'organisation des sessions de formation continue ;
- La recherche scientifique et pédagogique ;
- La production documentaire et l'élaboration des propositions de projets de réformes en matière de curricula et de formation.

A l'ère de la mondialisation et de l'émergence de nouvelles technologies dans différents domaines et secteurs, le développement du capital humain constitue une priorité majeure dans toute stratégie de l'essor global des nations. A ce titre, la politique de l'enseignement se retrouve au cœur de l'action publique qui cherche la qualité et l'excellence d'où l'attention particulière qu'il faut accorder aux programmes de la formation initiale et continue des enseignants. D'une part, pour leur donner la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences avant et pendant l'exercice du métier pour une meilleure prestation professionnelle, et d'une autre part, afin de leur assurer une « seconde chance » ou une « reconversion » garantissant l'émancipation et la promotion sociales surtout dans le contexte du développement du capital humain que vit le monde aujourd'hui. Il ne suffit pas de recruter massivement des « contractuels » ou des « cadres des académies régionales » Comme le stipule la nouvelle loi-cadre 51-17 et dont l'article 38 précise que le *« système de l'éducation, de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique doit être doté de ressources humaines compétentes »*, suffisantes et géographiquement bien réparties, mais il est impératif de se poser les questions suivantes :

Ces enseignants sont-ils dotés de connaissances et de compétences nécessaires pour répondre aux besoins de la société ? Que doit-on faire pour qu'ils restent au fait des nouveaux domaines de connaissances malgré leur évolution rapide ? Et que doit-on faire pour améliorer les compétences professionnelles des débutants ?

A la lumière de ce qui a été avancé ci-dessus, On constate que la qualité des systèmes scolaires est plus importante que jamais, quant au corps enseignant, en tant que ressource essentielle au sein des établissements scolaires, il est au centre des efforts des pouvoirs publics visant à améliorer le niveau de l'enseignement. Dans ce cadre, il ne suffit pas d'avoir le don ou la vocation pour enseigner, mais plutôt se doter de compétences nombreuses et complexes auxquelles il faut se former avant de l'exercer, et surtout l'entretenir en actualisant sa formation tout au long de sa carrière. Certes ce métier est lié aux savoirs et à leur transmission, néanmoins,

il reste profondément attaché aux attentes et aux évolutions déjà évoquées de la société et à la place que cette dernière entend donner à l'éducation.

Conclusion

Depuis plusieurs dizaines d'années, La formation qu'elle soit initiale ou continue, occupe une place centrale parmi les mesures intégrées à la gestion et à la promotion du capital humain. Le discours ambiant s'articule autour des notions d'adaptation, d'insertion, de réinsertion ou de reconversion professionnelle, il trouve un large écho auprès des organisations internationales et suscite au Maroc des initiatives et des propositions de réforme en vue d'intensifier l'accès à ces dispositifs et leur qualité.

Les profondes mutations sociétales qui traversent notre pays depuis quelques décennies nous imposent de nouvelles exigences en termes d'acquisitions permanentes de savoirs et de compétences. A cette fin, la formation continue dans ses dimensions plurielles apparait comme le vecteur moteur pour combler les multiples attentes.

Néanmoins, malgré sa contribution à améliorer et à renforcer les connaissances et les performances, participant ainsi au relèvement de la productivité, la formation continue est encore balbutiante et peu structurée et demeure victime d'une compréhension confuse et controversée quant à son impact réel sur l'offre et la qualité de l'éducation

Les dispositifs officiels qui traitent de la question semblent superficiels et n'apportent pas de réponses appropriées à la problématique dans l'ensemble et plus spécifiquement encore, aux besoins directs des acteurs. Pour exemple, la charte nationale son article 49 : « *Les personnels de l'éducation ont droit à la formation continue et/ou à un encadrement professionnel. Ils ont le devoir de se cultiver et de développer leurs compétences professionnelles* ». Mais ce propos demeure encore vague et au stade de simple vœu car aucune application organisée n'est constatée. Ainsi, la formation continue, parfois présentée comme pouvant remplacer ou justifier une formation initiale plus ou moins déficiente, attend encore d'échapper à l'aléatoire et à l'informel afin d'être mieux appréhendée, reconnue et systématisée pour être rentable et efficace pour les enseignants et les élèves.

Références bibliographiques

- Altet Marguerite. (1994). La formation professionnelle des enseignants. *Analyse des pratiques et situations pédagogiques*, Ed. Presses universitaires de France, Paris. P .3.
- Ardouin. Thierry (2013). *Ingénierie de formation*, éditions Dunod, 4e édition, P .10.
- Arrêté ministériel de création des centres régionaux des métiers de l'éducation et de la formation, n° 2.11.672, 23 décembre 2011, Rabat.
- Behrens, Matthis. (2007). La qualité en Education : *Pour réfléchir à la formation de Demain*. Presses de l'Université du Québec.
- Bonamy Jeanine (2007), *La formation entre normalisation et innovation. L'enjeu de la co-construction de la qualité*.
- Brosseau Marc. et Laurin Paul (1997). La prise en charge de la formation continue par les enseignantes et les enseignants est-elle possible ? *Vie pédagogique*, 105.
- Cornu Bernard (2000). *Le nouveau métier d'enseignant*, éd. La Documentation française, Paris.
- CSEFRS. (2015). Vision stratégique de la réforme 2015-2030: *Pour une école de l'équité, de la qualité et de la promotion*. Rabat: CSEFRS.
- Décision du ministre de l'éducation nationale concernant les modalités et les conditions d'accès aux CRMEF, cycle préscolaire et primaire, n° 12.2199, cycle collégial ; n° 12.2201 ; cycle qualifiant, n° 12.2200, 21 mai 2012, Rabat.
- Décision du ministre de l'éducation nationale concernant les sièges et les annexes des CRMEF, n° 12.1866, 15 mars 2012, Rabat.
- Fabre, Michel (1994). *Penser la formation*, Ed. Presses Universitaires de France, Paris.
- Igen - Igaenr (2017-035). *Évaluation de la politique publique sur la formation continue des professeurs du premier degré*.
- Karsenti, Thierry (2007). *La formation continue dans la francophonie*: Canada: AUF.
- Legendre Renald. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*, (2e édition). Montréal : Guérin (1ère édition 1988).
- Masselter Guy (2004). *La formation continue des enseignants du préscolaire et du primaire au Luxembourg*, P 13-14
- Ministère de l'éducation nationale (2011) : *Document cadre du nouveau dispositif de formation aux CRMEF*, MEN, Rabat.
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (2009) : *Plan d'urgence de la réforme du système éducatif marocain*, MENESRS, Rabat
- Peretti. Jean-Marie (1998). « *Ressources humaines et gestion du personnel* », 2ème édition. Vuibert, Paris, P.99.

- Pink. Walkington, Hyde Arthur. A., 1992, *Effective staff development for school Change*. Norwod, NJ: Ablex Publication Corporation In Ali M. A. (2003). Historical. P21.
- Revue Internationale d'Education de Sèvres, *dossier Former des enseignants* [en ligne], n° 5, décembre 2010, mis en ligne le 1er décembre 2013 [<http://ries.revues.org/930>].
- Schön Donald., 1987, Educating the reflective practitioner : toward a new design for teaching and learning in the professions. San Francisco: Jossey-Bass in Kaufman, D. M. (2003). *Applying educational theory in practice*. (A B C of learning and teaching in medicine). British Medical Journal, Jan 25, 2003 v 32617382 p. 213 (4). Collection : A 97482740 – RN: A 97482740.
- <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2016/06/Avis-loi-cadre-fr.pdf>
- <https://www.hcp.ma/>.