



Université Abderrahmane Mira de Béjaïa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

**L'effectivité de la formation pédagogique des enseignants
universitaire**

Cas pratique : université de Béjaïa

Réalisé par :

M^{eur} . ADOUANE Farouk

M^{elle} . ADOUANE Dalila

Encadré par :

M^{me} : MEBARKI Hassina

Année universitaire 2017/2018

Remerciements

Nous remercions le Dieu de nous avoir donné du courage pour réaliser ce travail.

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à notre promotrice Madame : Mebarki Hassina Pour l'encadrement de ce travail, sa disponibilité, ses conseils et surtout ses orientations qui nous ont permis d'avancer dans nos recherches.

Nos sincères remerciements vont également pour l'ensemble des enseignants des facultés suivantes : sciences humaines et sociales, science économique, commerciales, technologique.

Nous tenons à remercier tous les enseignants qui ont contribué à notre formation universitaire.

Nous tenons à remercier tout particulièrement nos très chers parents pour leurs soutiens et leurs encouragements.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A la mémoire de mon très cher père qui a laissé un grand vide dans ma vie que

Dieu l'accueille dans son vaste paradis.

A ma chères maman qui ma soutenu tout au long de mes études je lui souhaite

une longue vie pleine de bonheur, joie et santé.

A mes sœurs : Samia, Nora, Nassira, Karima, Naima.

Et leurs mairies : Mourad, Omar, Nabil.

A Mes frères : Fares, Nassim, Said.

Et Leur Femme : Lila, Nadira.

A mes neveux : Yacer, Bellal, Mamou, Isselam.

A mes nièces : Alissa, Remaissa, Assema, Youcera, Nada.

A toute la famille ADOUANE Et MAMERI

A mes oncles et tantes, cousins et cousines

A mon binôme FAROUK et sa famille.

A Tous mes ami(e)s: Sonia, Yasmine, Siham, Ryme, Babi, Samir,

Wassim, Merieme, Saadi, Katia.

Dalila

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A Dieu, en qui j'ai toujours cru en qui je croirai toujours.

A la mémoire de Mon grand Père : BOULEM YAHIA

*A mes chères parents qui mon soutenu tout au long de mes études et à qui
je souhaite une longue vie pleine de bonheur, joie et santé.*

A ma grande mère : Khokha

A Mes frères : Yacine, lamine

A Mon cousins : Yanis

A mes cousines : Mamel ,Dihia ,cilina

A Mon oncle : Bousaou et sa femme hakjma

A mes tantes : Ghania , Zina , Sasaou

Et leurs maries : Hocine et hamid

A mes neveux : Azedine , Rayane , halim

A mes nièces : Sabah , Katiba , Yasmina , Liza

A toute la famille ADOUANE

A ma binôme Dalila et sa famille

*A Tous mes ami(e)s : Zahir Ainseur, Rachid, Midou, Moho,
Louhou, Zahir, A/razik, Yacine, Redha, Toufik, Salim, Mimid, Daouia, Halima,
Siham.*

FAROUK

1. La liste des tableaux :

Numéros de tableaux	Titre de tableau	page
N°01	Représentation des caractéristique personnels des enquêtés	58

2. La liste des abréviations :

Abréviation	Signification
D.S.P.D.E	Données socio-professionnels des enseignants
S.C	Science commerciale
S.S	Science sociale
S.H	Science humaine
S.E	Science économique
S.T	Science technologique

3. La liste des codes :

Les enquêtés	Codes
Enquêté N°01	A 01
Enquêté N°02	A 02
Enquêté N°03	A 03
Enquêté N°04	A 04
Enquêté N°05	A 05
Enquêté N°06	A 06
Enquêté N°07	A 07
Enquêté N°08	A 08
Enquêté N°09	A 09
Enquêté N°10	A 10

Sommaire

Introduction

La partie théorique de la recherche.

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons et les objectifs de la recherche.....	07
2. La problématique.....	09
3. Les hypothèses.....	14
4. Définition des concepts et mots clé.....	15
5. La méthode et la technique utilisée.....	19
6. Population et échantillonnage.....	20
7. Technique d'analyse et traitement des données.....	21
8. Les difficultés rencontrées.....	23

Chapitre II : Revue de littérature sur la formation pédagogique des enseignants.

Section 01 : Généralités sur la formation des enseignants.....	25
1. La politique de l'Unesco sur la formation des enseignants.....	25
2. Formation initiale et formation continue.....	35
Section 02 : La formation pédagogique des enseignants en Algérie.....	43
Section 03 : Le transfert des connaissances.....	47
Conclusion.....	51

La partie pratique de la recherche.

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats

Section 01 : Les caractéristiques de l'organisme d'accueil.....	53
Section 02 : Analyse et interprétation des données.....	53
1. Caractéristiques personnels des enquêtés.....	58
2. Analyse thématique des données.....	60

3. Synthèse des résultats de la recherche.....78

Conclusion.....82

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction générale

Introduction général :

Enseigner, c'est non seulement transmettre ce que l'on sait, mais aussi en aider et guider l'apprentissage, former des enseignants, c'est leur apprendre non seulement à enseigner mais comment apprendre.¹

L'enseignement est l'une des plus anciennes occupations présenté comme une vocation. Son exercice reposait avant tout sur les qualités morales que le bon enseignant devait posséder et afficher. A l'heure, où dans l'enseignement supérieur, il apparaît nécessaire de favoriser de nouvelles formes d'apprentissage et de nouveaux modes d'enseignement, le constat selon lequel les enseignants universitaires appartiennent au seul ordre d'enseignement qui ne pose pas l'obligation d'une formation pédagogique.

Par ailleurs, au regard du nombre d'écoles, les centres de formation et les universités dans notre pays, des problématiques importantes sont posées dont celui de la pratique de l'acte d'enseigner. Notre pays dispose d'un nombre important d'universités, de centres universitaires, des écoles nationales supérieures, des écoles normales supérieures et des écoles de préparation. De plus, notre pays dispose de milliers d'enseignants universitaires, et c'est ici que se pose la question qui concerne la gestion pédagogique de cet important bassin d'enseignants ne se fait certainement pas sans problème.

De plus, le contexte du travail présente aussi un double défi pour les enseignants comme les nouveaux programmes proposés par les instances officielles et l'élaboration de programmes disciplinaires selon les normes modernes en sciences de l'éducation. En l'absence de cette dernière, la charge du travail d'enseignement est devenu importante et plus lourde afin de procurer des

¹ Porquier et Wagner : **la formation des enseignants de français langue étrangère dans les universités française.** Le français dans le monde, 1984, FDM, N 185, P 84.

apprentissages qui sont en lien avec le milieu du travail et la réalité professionnelle.

Les enseignants doivent fournir d'énormes efforts pour procurer des apprentissages de qualité centrés sur les apprenants. De plus, il est important de signaler d'emblée que ce n'est pas l'expertise ou les connaissances disciplinaires de l'enseignant qui sont mises en cause, mais les pratiques d'enseignement en termes de stratégies et d'encadrement pédagogique des apprentissages.

En effet, le premier constat est l'absence de formation pédagogique aux enseignants pour améliorer leur processus d'enseignement au regard de l'évolution rapide des connaissances dans le domaine de la pédagogie. Pour des apprentissages de qualité centrés sur le développement de compétences chez les étudiants, les enseignants auront besoin d'une formation pédagogique.

Au cours des dernières années, la formation à la pédagogie des enseignants universitaire s'est développée de façon significative dans plusieurs pays ayant misé sur la qualité des enseignements et des apprentissages de qualité pour développer des compétences chez les étudiants. A l'heure actuelle, la formation pédagogique des enseignants universitaires prend place de plus en plus importance tant au niveau national qu'au niveau international. Nous pensons que nous assistons actuellement à un mouvement de professionnalisation du métier de l'enseignement supérieur. En Algérie, plusieurs enseignants ont suivi des séminaires de formation. Toutefois, ces séminaires ne sont pas centrés ni sur la pratique de l'enseignement ni sur la planification pédagogique. De plus, les connaissances pédagogiques ainsi acquises par les enseignants et les intervenants académiques lors de ces séminaires se traduisent difficilement sur le terrain par la transformation des attitudes et des approches pédagogiques.

La valorisation de l'acte d'enseigner est une question sensible et fondamentale en Algérie pour améliorer les apprentissages et développer des compétences chez les enseignants, car la valorisation des enseignements est une nécessité en Algérie pour améliorer les formations universitaires et répondre aux besoins de la réalité professionnelle et du marché du travail. D'ailleurs, de très nombreux enseignants universitaires algériens attestent que l'acte d'enseigner n'est pas valorisé, voire presque dévalorisé, dans leur université, leur faculté, leur département ou leur programme. Pour que l'acte d'enseigner soit valorisé, les autorités universitaires doivent lui donner une visibilité et prendre des actions concrètes qui motivent les enseignants à s'engager en formation à la pédagogie universitaire.

On est également convaincu que le développement de nouvelles compétences pédagogiques par les enseignants sert directement la qualité des formations universitaires en Algérie, la société en général et le développement des compétences pour le marché du travail. On pense également que l'apprentissage à la pédagogie sert à la valorisation de l'acte d'enseigner, de l'enseignant et les enseignements comme métier à promouvoir au sein de la société et dans nos universités. La formation doit répondre principalement à des objectifs de perfectionnement professionnel et de développement des habilités d'enseignement par l'apprentissage à la pédagogie universitaire en contexte de l'enseignement supérieur. Il est clair que l'apprentissage à la pratique de l'enseignement supérieur représente le premier chaînon pédagogique dont un enseignant universitaire a besoin pour développer les compétences enseignantes et procurer des pratiques pédagogiques centrées sur les apprenants et les apprentissages.

Dans une optique de réflexion autour du développement pédagogique des nouveaux enseignants universitaires ainsi que la prise de recul sur le dispositif de formation à l'enseignement proposé par l'université de BEJAIA, nous avons

opter sur les retombées identifiées par les nouveaux enseignants de l'année universitaire 2015-2016 de leur participation à ce dispositif de formation autour de deux dimensions : les changements intervenus par rapport aux conceptions des processus d'enseignement, d'apprentissage et les changements par rapport aux pratiques d'enseignement.

En fonction des données disponibles, nous avons structurés notre travail en trois chapitres :

Le premier chapitre : intitulé : «cadre méthodologique de la recherche», la où nous avons expliqué toutes les démarches qu'on a suivi afin d'obtenir les informations et les données qui nous seront utiles pour l'étude.

Le deuxième chapitre : intitulé «Revue de littérature sur la formation pédagogique des enseignants ». Nous avons scindé ce chapitre en trois sections, la première section est sur les généralités de la formation continue, la deuxième section est sur la formation pédagogique des enseignants en Algérie et la troisième section est sur transfert des connaissances.

Le troisième chapitre : qui va être consacré à « la présentation de l'organisme d'accueil, analyse et interprétation des résultats » ce chapitre est partagé en deux sections, la première est consacrée pour la présentation de l'organisme d'accueil, le lieu d'enquête qui est l'université Abderrahmane Mira de Bejaia. La deuxième section concerne l'analyse des données que nous avons recueillit lors de notre entretien avec les enseignants de l'université de Bejaia et ensuite l'interprétation des résultats ainsi que la vérification des hypothèses.

Nous avons fini avec une conclusion générale où nous synthétisons notre approche empirique avec une tentative de répondre à la problématique du sujet.

Chapitre I:
cadre
méthodologique
de la
recherche

1. Les raisons de choix de thème :

Le choix du sujet constitue, avec la collaboration de notre promotrice, la démarche la plus importante dans notre cheminement, elle nous a fourni des pistes à explorer compte tenu de sa connaissance du domaine, de notre part, nous avons accordé un intérêt particulier au thème de la formation pédagogique des enseignants universitaires.

D'abord, notre démarche nous est suggérée par une insuffisance de travail sur la question de la transférabilité des connaissances en Algérie.

Par ailleurs, en tant que étudiants de ces enseignants, leurs formations pédagogiques revêtent pour nous un intérêt de poids, elle permet une meilleure intégration facile aux enseignants dans l'enseignement supérieur ainsi que d'améliorer l'apprentissage des étudiants.

En outre nous avons choisi de camper l'analyse sur l'effectivité de la formation pédagogique des enseignants universitaires de Bejaia, car ils sont incontestablement les premiers enseignants qui ont bénéficiés d'un dispositif de formation pédagogique continue.

En somme, la chose qui nous motive dans le choix de ce sujet est la participation à la recherche sociologique.

2. Objectifs de la recherche :

Cette recherche a pour objectifs d'expliquer comment, dans un contexte donné, la formation pédagogique des enseignants universitaires est essentielle au transfert de connaissances, identifier les facteurs socio-professionnels qui aident le transfert des acquis théoriques en situation pratique.

En conséquence, il s'agit de :

- Faire le point sur la situation générale relative au déroulement de cette formation, comprendre comment l'université de Bejaia aide ces enseignants à travers un dispositif de formation, voir s'il y a un changement dans les méthodes d'enseignements après la formation.
- mieux comprendre la manière dont les enseignants se procurent et mobilisent ces savoirs, Ceci nous mènera aussi à connaître les aspirations et les objectifs personnels des enseignants de différents département de l'université de Bejaia.

3. Problématique :

De nos jours, et à l'ère de la mondialisation et l'émergence des nouvelles technologies dans différents domaines et différents secteurs, l'enseignement supérieur paraissait le mieux concerné et le plus touché. Il est largement admis que le développement humain constitue une priorité majeure dans toute stratégie de développement globale des nations. A ce titre, la politique de l'enseignement se retrouve au cœur de l'action publique et il s'engage à une course folle pour la recherche de la qualité et de l'excellence. Des classements sont mis en œuvre à l'échelle internationale pour jauger et comparer les systèmes éducatifs de différents pays ainsi pour permettre de détecter les insuffisances de ses systèmes éducatifs et tenter d'en améliorer les performances. De ce fait, il est nécessaire de favoriser de nouvelles formes d'apprentissage et de nouveaux modes d'enseignement. En Algérie et ailleurs dans le monde entier, de nécessaires réformes de cursus d'études ont été appliqués pour élaborer de nouveaux programmes selon des normes modernes et renforcer ainsi les pratiques des enseignants par des démarches d'apprentissage à la pédagogie d'enseigner. L'enseignement supérieur est une totalité, une construction collective et inter-génération. Les études sont l'œuvre de plusieurs générations, une œuvre collective exigeant de tous un effort enthousiaste et une peine certaine.

Développer la formation pédagogique continue est une nécessité pour préparer les nouveaux enseignants à leur métier d'avenir celui d'enseigner. Il faut signaler combien il sera crucial d'améliorer la formation des enseignants pour réussir la réformation de l'université. Ce sujet est au cœur des débats. Combien la qualité des enseignants est le premier levier d'amélioration de l'efficacité des systèmes d'enseignements supérieures car Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur dans nos universités est un défi majeur pour faire de ces dernières des lieux d'apprentissage et de recherches crédibles et innovants, c'est avec la pédagogie que fonctionne l'université en tant qu'instance ou

institution de transmission et de construction du savoir afin de répondre aux besoins de la société.

Les problématiques de l'acte d'enseigner sont multidimensionnelles, politiques, socio-économiques et culturelles comme dans la plupart des universités du monde. Des pays ont mis la formation pédagogique des enseignants au cœur de leurs préoccupations par la mise en place de nouveaux rythmes pédagogiques qu'est juste des ingrédients susceptibles de contribuer au succès de la réforme. De nombreuses réformes travaillent l'université algérienne. La construction d'un modèle d'enseignement supérieur exige un ensemble d'efforts et mécanismes dont la création d'une formation continue pour les nouveaux enseignants recrutés. La mise en œuvre d'une formation professionnelle donne à la fois plus de visibilité et de légitimité à faire évoluer les normes d'organisation et de fonctionnement des universités.

Les enseignants sont initiés à une formation de qualité qui réunit l'apprentissage des savoirs et du savoir-faire. Cette formation va évoluer au fil du temps pour faire face aux changements qui s'opèrent dans la société. Une formation pédagogique de qualité est essentielle. Elle permet aux nouveaux enseignants d'être soutenus lors de leur entrée dans la profession et tout aussi déterminant. Cet accompagnement de nouveaux recrutés est donc primordial.

Puisque Le métier d'enseigner évolue les enseignant sont appelés disposer des moyens de se perfectionner pour utiliser de nouveaux supports et méthodes pour tirer profit des avancées technologiques. Il est important aux enseignants de développer leurs compétences sur de nouvelles pratiques pédagogiques pour leur permettre de s'améliorer.

En 2009, BARRERE Anne et LEGRAND Guy , retracent l'évolution de la formation des enseignants en France et en Suisse, tout en réfléchissant aux notions d'identité professionnelle, de professionnalité et de compétence

professionnelle, à la situation des enseignants débutants et à la formation des enseignants dans certaines disciplines telles que les sciences économiques et sociales ou la technologie.¹

Dans ce sens, et en 2009 aussi, LARUELLE Olivier, examine les politiques de formation continue des enseignants dans différents pays européens ainsi qu'au Québec et en Corée du Sud. L'approche comparative s'appuie sur des indicateurs communs élaborés comme grille d'analyse de ces politiques. La deuxième étape propose une évaluation des pratiques de formation et des innovations en la matière à partir des indicateurs de la grille d'analyse.²

En 2010, GRAU Sylvie et ETIENNE Richard ont écrit un article dédié comme un numéro spécial à la formation des enseignants débute par les questions brûlantes soulevées par le débat actuel, telles que la préparation au métier et la réforme de la rasterisation. Puis il propose des repères historiques pour comprendre l'évolution du métier et de la formation en France et des descriptions de la formation pédagogique en Belgique, en Suisse, au Québec et aux États-Unis. Cette contribution aborde l'entrée dans le métier et son accompagnement, les contenus et modalités pour la formation initiale et la formation continue.³

En Algérie la massification de l'enseignement supérieur et la modestie de l'encadrement en place ne permette pas de garantir des formations de qualité pour le moment. Dans pareille situations, il serait plus judicieux d'aller vers une réorganisation du système de l'enseignement supérieur pour garantir les principaux équilibres et permettre à l'université de remplir ses missions académiques en étoffant la qualité de son corps enseignant.

¹BARRERE Anne, LEGRAND Guy, **La formation des enseignants : des IUFM aux masters. Dossier, Recherche et formation**, INRP/Paris, 2009, n° 60, P 5-140.

² LARUELLE Olivier, **Les politiques de formation continuée des enseignants : une approche comparative**, Presses universitaires de Namur, Namur, 2009, P 106.

³ GRAU Sylvie, ETIENNE Richard, **quelle formation pour les enseignants ?**, cahier pédagogique, juillet 2010, HS N°17, P 492.

Au premier regard de la situation actuelle dans nos universités et de développement des sociétés, ceci nous invite à poser la question sur la pratique d'enseigner. La situation dans nos universités et le niveau d'enseignants ainsi que la qualité d'enseignement deviennent de plus en plus préoccupantes. C'est ainsi que la formation pédagogique des enseignants universitaires prend une place importante au niveau national. De nombreuses réformes travaillent et structurent l'université algérienne dans le but de construire un modèle de formation adéquat et un enseignement de niveau. C'est dans cette lancée que la mise en place d'une formation professionnelle continue pour les enseignants universitaires nouvellement recrutés est devenue indispensable.

La formation pédagogique continue des enseignants universitaires nouvellement recrutés est devenue aujourd'hui un réel enjeu. C'est pourquoi de nombreuses institutions d'enseignement supérieur s'efforcent de mettre en place des dispositifs de formation à l'intention de leurs enseignants en l'occurrence université de Bejaia. En formation continue, le travail autour des compétences de réflexivité est évidemment indispensable pour les enseignants qui n'y ont jamais été formés.

Pourquoi ce travail ? Chaque travail de recherche vise à mettre certains objectifs bien précis. Notre travail vise à présenter les résultats de notre recherche concernant l'étude des retombées de la participation des enseignants nouvellement recrutés dans l'université de Bejaïa à une formation pédagogique continue pour les mieux préparer au métier de demain. Notre travail de recherche a considéré deux dimensions principales, d'une part, les conceptions de processus d'enseignement et d'apprentissage des nouveaux enseignants et, d'autre part, leurs pratiques d'enseignement.

Notre recherche est menée aussi pour jeter un regard sur le dispositif mis en place à l'université Abderrahmane MIRA de Bejaia et d'autre part, une meilleure connaissance du publique que constituent les nouveaux enseignants

universitaires, sur lesquels des travaux de recherches en contexte pédagogique ont été menés. Dans ce sens, l'objectif de notre recherche est d'identifier quelles sont selon les nouveaux ainsi que enseignants les résultats de leur participation au dispositif de formation pédagogique continue.

Pour atteindre cet objectif, nous avons mené une recherche exploratoire afin de recueillir un ensemble de données et un maximum d'informations pour générer.

S'inscrivant dans cette lancée et dans le but de former ses enseignants l'université Abderrahmane MIRA de Bejaïa a organisé une formation continue pour mettre en place des assises et des dispositifs de formation des enseignants nouvellement recrutés pour leur permettre une intégration facile dans l'enseignement supérieur ainsi que d'améliorer l'apprentissage des étudiants. Les universités doivent se saisir pleinement des enjeux de la formation pédagogique continue et de l'apprentissage. L'enseignement supérieur est au service des jeunes et de leur avenir. Il porte aussi une responsabilité vis-à-vis de la société et de ses besoins en emploi, en qualification et en innovation. Plus que jamais, l'université de tous les savoirs doit aussi être celle de tous les métiers.

Dans notre étude, l'importance est accordée à la catégorie des enseignants universitaires de Bejaïa qui ont suivi une formation pédagogique continue à l'université de Bejaïa et cette formation est récemment emportée à cette dernière dans le but de promouvoir le niveau d'enseignement et l'étude chez l'enseignant qui va à son tour le transférer à l'étudiant et tout cela revient d'intérêt pour les études supérieures en particulier et la société en générale donc il est important de savoir :

- *Quelle-sont les facteurs qui influencent le transfert des acquis de la formation pédagogique des enseignants dans les pratiques d'enseignement ?*

- *La formation offertes par l'université permet-elle aux enseignants de transférés leurs savoirs théorique en situation pratique ?*

4. Hypothèses :

Pour parvenir à élucider cette problématique, il est important de proposer quelques hypothèses et que nous tenterons de vérifier :

- Le transfert des connaissances se fait en fournissant toutes les conditions favorables (méthodes et modalités de formation, caractéristiques individuelles des apprenants et conditions environnementales) pour assurer l'application des connaissances apprises dans la situation de travail.
- Le développement des conditions pédagogiques pour le transfert des connaissances et l'application des principes de continuité jouent un rôle positif dans le développement des qualifications et des capacités des enseignants stagiaires de l'université de Bejaia.

5. Définition des concepts et mots clés :

- ❖ **La formation :** « La formation est considérée comme un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes, et de supports planifié 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 sont leurs personnels, pour s'adapter à leurs environnement et accomplir leurs tâches actuelle et futures ». ¹

Elle est une étape de développement et de qualification des compétences du personnel au sein de l'entreprise et un moyen qui permet l'acquisition des savoir : savoir-faire et savoir-être, par une personne ou un groupe, qui favorise l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle. Elle favorise l'insertion et la réinsertion des travailleurs.

- ❖ **La formation continue :** « la formation continue est considérée comme un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes et de rapports planifiés a l'aide des quels les enseignants sont incités à améliorés leur connaissances, leur attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qu'ils leurs sont personnels, pour s'adapter à leur environnement et accomplir leurs taches actuelles et futures ». ²
- ❖ **La formation professionnelle continue :** La formation constitue est un ensemble d'activités d'apprentissage planifiés visant l'acquisition de savoirs (connaissances, habiletés et attitudes) propres à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel ainsi que la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation. ³

La notion de formation renvoie à l'ensemble des connaissances générales, techniques et pratiques liée à l'exercice d'un métier, mais aussi aux

¹ - ARDOUIN Thierry, **Ingénierie de formation pour l'entreprise**, Dunod, paris, 2003. P 22.

² J.M Peretti, **Ressources humaines et gestion de personnels ?**, 2ème édition-Vuibert, Paris 1998, P 99.

³ BÉLANGER, Laurent et Collab, **Gestion stratégique des ressources**, Boucherville, Gaétan Morin Éditeur, 1988,P 229.

comportements, attitudes et disposition, et plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales.¹

❖ **Pédagogie** : désigne les méthodes et pratiques d'enseigner et d'éducation, ainsi que toutes les qualités requises pour transmettre un savoir.

Pour DURKHEIM la pédagogie « est une réflexion appliquée aussi méthodologiquement que possible aux choses de l'éducation ».²

❖ **La formation pédagogique** : « c'est le processus d'acquisition ou d'amélioration des compétences pédagogiques. La formation pédagogique s'adresse aux enseignants en début de carrière : elle porte en générale sur : La préparation des objectifs pédagogique, l'évaluation des apprentissages, et de l'enseignement, l'utilisation des techniques d'enseignement, les principes de l'éducation des adultes, les relations interpersonnelles et la communication ».³

❖ **Transfert** : Le transfert est souvent défini comme « l'application effective et continue de connaissances et d'aptitudes acquises au cours d'une formation vers le lieu de travail »⁴

cette définition n'établit pas de distinction entre différents types de programmes, elle éclaire plusieurs aspects essentiels : (1) le temps : le transfert, en plus d'être durable, doit impliquer un changement structurel dans la manière de travailler ; (2) l'adéquation entre la formation et la situation de travail : plus la ressemblance est grande entre la formation et le milieu de travail, plus facile est le transfert ; (3) le transfert doit être considéré comme une étape entre l'apprentissage et la performance.

¹ GILLES Ferrol, et autres, **dictionnaire de sociologie**, 3eme, édition Armand Colin, paris 2004, P 81.

² COLLON A, **Ethnométhodologie et Education**, éd PUF, paris, 199, P 91.

³ Ferland, 1987, sritter et coll , 1991

⁴ Broucker, B. (2011). « Comment maximaliser le transfert des acquis de formation dans le secteur public? L'effectivité de la formation managériale dans l'administration fédérale belge », *Télescope*, vol. 17, n° 3, P 54-77.

Selon Tardif le terme «Transfert» se compose de deux éléments « trans » qui signifie d'un côté à l'autre et « ferre » qui signifie porter / transporter. Il en dégage une définition opératoire. Il s'agit d'un transport d'apprentissage d'une situation source à une situation cible.¹

❖ **Enseignement** : Madeleine Grawitz considère l'enseignement comme «la transmission des connaissances théoriques structurelles, en liaison étroite avec le type de culture d'une société».²

« L'enseignement est une discipline permettant de faire acquérir des connaissances théoriques ou pratiques à des jeunes et à des adultes ».³

❖ **Enseignant** : « Est considéré comme un acteur qui a la responsabilité de prendre en charge la formation des jeunes générations pour leur assurer une éducation intellectuelle, morale et physique et les préparer à bien s'insérer dans une société en devenir».⁴

❖ **Université** : Une université est un conservatoire. Elle garde les anciens livres, elle enseigne l'histoire et les œuvres des sociétés d'autrefois. Plus encore, l'Université a plus clairement conscience de former une élite sociale, responsable de conduire la société mais aussi d'interpréter l'ensemble des informations disponibles ».⁵

❖ **Connaissance** : La connaissance est une notion aux sens multiples, à la fois utilisée dans le langage courant et objet d'étude poussée de la part des sciences cognitives et des philosophes contemporains. La gnoseologie accumule la connaissance en général, de même que la science accumule les connaissances scientifiques.

¹ Cité par Jean François Roussel, **le transfert des apprentissages, une perspective centrée sur le développement de la métacognition**, Paris, mai 2011.

² Grawitz Madeleine, **Lexique des sciences sociales**, Edition Dalloz, 7ème Ed, Paris, 1999, P 27.

³ Royal (F), et d'autres, **Dictionnaire des concepts clés**, Paris, P 198.

⁴ Champay (P) et Eteve, (C), **Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation**, Edition Nathan, 2ème Ed, 2001, P 76.

⁵ Alain TOURAINE, « **Université, Fonction de reproduction** », Article publié sur Universalise 2001.

Les connaissances, leur nature et leur variété, la façon dont elles sont acquises, leur processus d'acquisition, leur valeur et leur rôle dans les sociétés humaines, sont étudiés par une diversité de disciplines, notamment la philosophie, l'épistémologie, la psychologie, les sciences cognitives, l'anthropologie et la sociologie.¹

❖ **le transfert des connaissances** : dans les années 60, le TC était le transfert de technologie, puis le transfert entre filiales des firmes multinationales. Le sujet du transfert est souvent présent dans le monde des ingénieurs et techniciens, dans l'univers des relations entre science et industrie, et présenté comme un levier de compétitivité.

COHEN, W.M & LEVENTHAL, D.A. qui sont perçu comme les inventeurs de ce concept le définissent comme : « l'aptitude d'une firme a reconnaître la valeur, a reconnaître une nouvelle information, a l'assimiler et a l'appliquer a des fins commerciales ». ² En vraie en fonction des caractéristiques de l'émetteur et du récepteur et peut même leur faire défaut.

De leur coté ROY, M et AL, définissent le TC comme un « mécanisme de diffusion, d'appropriation et d'utilisation de nouvelles connaissances pouvant conduire à l'adoption de nouveaux comportements individuels et organisationnels ». ³

Ainsi, nous pouvons dire à l'aide de ces multiple définition, que le TC est un ensemble d'activités et de démarche qui sont exécutées pour faire circuler les connaissances entre les individus qui ont en besoin ou qui en vouent un intérêt. De ce fait, nous constatons que le TC s'articule autour de la transmission, du

¹ Moritz Schlick, **Théorie générale de la connaissance**, trad. Christian Bonnet, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque de philosophie », Paris, 2009, P 551.

² COHEN W.M, LEVENTHAL D.A, in “ le partenariat public-privé: transfert des connaissances managériales et apprentissage ». Université de nice sophia antipolis, 2014.

³ ROY, M,et AL « **Transfert de connaissance** » revue de littérature et proposition d'un modèle, Etudes et recherches, (1995), P 53.

partage, de l'utilisation et de l'intégration des connaissances sur les quelles il porte, mais il implique aussi la création de nouvelles connaissances.

6. La Méthode et la Technique utilisée :

6.1. La méthode :

Le choix méthodologique pour cette recherche fait référence à certaines bases théoriques, telles que la nature de la recherche, l'approche ainsi que la méthode. Nous nous sommes particulièrement inspirés des théories littéraires qui nous ont permis de réaliser ce travail.

La caractérisation de cette démarche est de nature exploratoire. L'approche en ce qui concerne l'analyse des résultats est de type interprétative . Nous nous rapportons toujours au sujet de ce mémoire qui porte en majeure partie sur le transfert de connaissances par la formation pédagogique, mais plus précisément sur les facteurs qui affectent ce dernier. Nous analysons l'ensemble de ces concepts dans le cadre de l'université de Bejaia.

Ce mémoire peut être répertorié dans ce que l'on appelle l'approche qualitative, Dans ce cas-ci, l'étude nous mènera à porter une attention plus particulière à la signification des phénomènes plutôt qu'à leur fréquence¹. La méthode qualitative est davantage inductive. Elle est souvent choisie lorsque l'on traite des données que nous ne pouvons chiffrer.

Nous avons adopté la méthode qualitative qui vise à comprendre le sujet d'étude et d'établir le sens de propos recueillis, ou de comportements observés ; et de décrire les différents aspects liés à notre thème à savoir la vision des enseignants à propos de la formation pédagogique continue et son rôle sur la transférabilité des connaissances.

¹ AKTOUF Omar, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, Éd, Presse de l'université du Québec, Canada, 1987, P 29.

6.2. Population d'étude :

Etant donné que notre étude vise à mettre en évidence le lien qui existe entre la formation continue pédagogique des enseignants et leur rendement, le choix de notre population d'étude dépendrait des caractéristiques des variables qui interviennent dans cette relation. Cette population concerne les enseignants nouvellement recrutés pour l'année universitaire 2015-2016, notre population mère représente 73 enseignants qui ont participé au dispositif d'accueil et de formation pédagogique.

Pour mener à bien cette recherche et pour valider les concepts élaborés au préalable, l'étude de terrain a été réalisée à l'université de Bejaïa., principalement au niveau des départements suivants : sciences sociales, sciences humaines, sciences économique, sciences commerciales et sciences technologiques.

Le choix des enseignants se justifie par le seul fait qu'ils sont les premiers responsables dans la situation d'enseignement et d'apprentissage. De ce fait, leurs compétences et leur savoir-faire influencent énormément les résultats des étudiants.

7. Présentation de l'échantillon :

«Extraire un échantillon, c'est choisir, selon des critères définis à l'avance. Un certain nombre d'individus parmi les individus composant un ensemble défini, afin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettront de généraliser les résultats à l'ensemble premier.»¹

Le choix de l'échantillon est important dans un contexte de recherche. Son impact reflétera la validité des faits qui nous seront rapportés. L'exactitude de l'analyse et de l'interprétation des résultats sera influencée par le type d'échantillonnage, Le mode de sélection de l'échantillon doit éviter le plus possible de fausser les données recueillies. Cela aurait pour effet de contredire

¹ AKTOUF Omar,op cit, p 72

l'analyse et de donner un résultat non traitable en lien avec la problématique exposée.

Quant à notre échantillon de départ, il est composé principalement de 10 enseignants nouvellement recrutés. Pour être représentatif de la population, notre échantillon a été pris d'une manière « aléatoire ». Cependant l'expression « aléatoire » ne signifie pas que l'échantillonnage s'est fait n'importe comment. Echantillon aléatoire signifie, au contraire, que tous les individus de la population doivent avoir la même chance d'être choisis et de faire partie de l'échantillon. Nous aurions voulu étendre notre recherche sur tous les enseignants qui ont participé à cette formation, mais faute de temps et pour des raisons de faisabilité, nous avons décidé de nous limiter à dix (10) enseignants.

8. Technique d'analyse et traitement des données

L'analyse des données n'est pas seulement de la comptabilité ou faire du pourcentage, mais aussi l'analyse profonde pour en tirer des significations, faire des liens entre les différentes tendances et enfin, arriver aux réponses pour les hypothèses et faire les conclusions de l'enquête. L'analyse comprend le résumé des données et l'interprétation de leur signification pour donner des réponses claires aux questions qui ont motivé l'enquête. Nous allons faire ressortir à travers les résultats auxquels nous sommes parvenus, la source plausible du lien entre ces variables, la formation professionnelle des enseignants et le rendement interne.

Pour un chercheur, le but de procéder avec des entretiens individuels était de saisir et de capter le plus possible l'information et la perception que les interviewés avaient du sujet. Nous avons donc rencontré les dix (10) personnes dans leur environnement professionnel. Les entrevues ont été enregistrées dans leur intégralité et une retranscription exacte a été faite. À partir de ces verbatim, nous avons fait ressortir les aspects émergents des thèmes que nous souhaitions

aborder. En faisant l'écoute de chacun des entretiens, nous avons fait ressortir tous les passages qui correspondaient à la question en lien avec le facteur étudié

Pour mieux expliquer, on peut dire que le choix de l'analyse est focalisé sur la technique d'analyse du contenu ou nous avons procédé au découpage du texte en unité puis classification en catégorie. On s'est présenté sur le terrain de recherche avec un guide d'entretien qui se compose de trois axes (03) qui comporte une série de thème qui a une relation directe avec notre sujet de recherche.

Première axe : il comprend les données personnelles telles que l'âge l'expérience professionnelles ...etc.

Deuxième axe : il se compose de six (6) thèmes qui ont un rapport avec les conditions favorables pour assurer le transfert des connaissances

Troisième axe : il se compose de sept(7) thèmes qui ont un rapport direct avec le développement des qualifications des capacités des enseignants stagiaire de l'université de Bejaia.

9. Pré enquête

Qu'est-ce qu'une enquête? Une enquête est une activité organisée et méthodique de collecte de données sur des caractéristiques d'intérêt d'une partie ou de la totalité des unités d'une population à l'aide de concepts, de méthodes et de procédures bien définis. Elle est suivie d'un exercice de compilation permettant de présenter les données recueillies sous une forme récapitulative outil.

Nous avons procédé durant notre recherche à l'étape de la pré-enquête, à travers des discussions avec trois(3) enseignants du département des sciences sociales ce qui nous a permis de tester la validité et la pertinence de notre guide avant l'élaboration du guide d'entretien.

Notre stage pratique s'est déroulée à l'université de Bejaia Abderrahmane mira avec une échéance de deux mois dans un premier temps on a fait 2 à 3

entretiens avec les responsables de la formation pédagogique pour qu'on puisse valider notre guide d'entretien, cela nous a pris une semaine à cause de la non disponibilité de notre population visée, dans le reste de la durée on a entamé nos entretiens avec les enseignants formés dans le but de relier nos informations nécessaires pour confirmer ou infirmer nos hypothèses.

10. Les difficultés rencontrées :

Lors de notre recherche sur le terrain, nous avons rencontré différentes difficultés qui se résument comme suit :

- Le manque d'études antérieures relatives à la formation pédagogique des enseignants universitaires en générale et Algériennes en particuliers ;
- L'indispensabilité et le refus de certains enseignants ;
- La non disponibilité de certains enquêteurs à cause de la charge de travail.

Malgré les difficultés rencontrées, l'enquête s'est déroulée dans de bonnes conditions.

Chapitre II:
cadre
théorique
de la
recherche

Préambule :

Au cours des dernières années, une plus grande attention a été portée à la qualité de l'enseignement dans l'enseignement supérieur. Les différentes institutions ou centres universitaires sont chargés d'organiser et de superviser des initiatives visant à soutenir le développement professionnel des enseignants-chercheurs qui est ainsi devenu un défi important pour les institutions universitaires : des moyens ont été investis pour proposer un large panel de formations théorique et pratique.

Section 01 : généralité sur la formation continue.

1.1. La politique de l'Unesco sur la formation des enseignants

Les bons enseignants sont la pierre angulaire de l'éducation de qualité. Chaque jour, les enseignants donnent des bases humaines au développement durable en aidant chaque enfant qui leur est confié à développer ses capacités et à concrétiser son désir d'apprendre. Sans enseignants, la réalisation de l'Education pour tous (EPT) d'ici à 2015 serait un rêve impossible.

Les enseignants sont au cœur même de l'action de l'Unesco. Chaque jour, ils sont plus de 60 millions à prendre en charge un milliard d'enfants, à leur donner matière à penser et à méditer.

Toutes les démarches qui visent à améliorer la qualité de l'éducation, à promouvoir la paix et l'harmonie et à combattre les discriminations s'appuient nécessairement sur les enseignants. Les enseignants travaillent avec les enfants qui seront les dirigeants de demain. Toutes les démarches qui visent à améliorer la qualité de l'éducation, à promouvoir la paix et l'harmonie et à combattre les discriminations s'appuient nécessairement sur les enseignants.

Cependant, ceux-ci ne peuvent être efficaces qu'à condition d'avoir reçu une formation adéquate, d'être motivés, de travailler dans un cadre acceptable,

d'être correctement rémunérés et d'avoir des possibilités de carrière attrayantes. L'Unesco renforce les capacités des enseignants du monde entier en s'appuyant sur les normes relatives aux questions professionnelles, sociales, éthiques et matérielles établies par les Recommandations de 1966 et 1997 sur la condition du personnel enseignant. Le monde manque cruellement d'enseignants. L'Unesco contribue à ajuster les politiques nationales afin de mettre un frein à l'expatriation et à l'abandon des enseignants.

Elle aide les pays à donner des compétences professionnelles aux «*enseignants bénévoles* » recrutés par des gouvernements désemparés pour palier la pénurie aiguë d'enseignants. Selon l'Unesco (1998), pour qu'elle soit efficace, la formation des enseignants devait tenir compte des recommandations suivantes:

- ✓ Mettre en avant le rôle essentiel de la formation des enseignants et de la politique d'éducation au regard des objectifs de développement nationaux.
- ✓ Produire et diffuser des directives sur l'apprentissage ouvert, l'enseignement à distance, l'apprentissage en ligne et l'application des TIC à la formation des enseignants.
- ✓ Engager une action de plaidoyer visant à améliorer la formation et la condition des enseignants dans le monde entier.
- ✓ Encourager, par des programmes d'échanges et la constitution de réseaux, la mise en commun des bonnes pratiques nationales et des expériences acquises au sein de groupes de pays ayant des préoccupations communes relatives aux enseignants.

La démarche de l'Unesco consiste à promouvoir le développement d'un corps enseignant qui, ayant bénéficié d'une formation professionnelle,

possède les aptitudes nécessaires pour préparer les enfants au monde de demain : sens des relations humaines, compréhension et sens commun.

1.1. Former les nouveaux enseignants du supérieur

La question de la formation continue des enseignants en Algérie occupe une place importante dans la politique de l'enseignement supérieur. C'est-à-dire que l'accent est mis sur la formation des enseignants et la nécessité d'un contrôle national sur la qualité du système d'enseignement. C'est ainsi que la formation continue doit entrer dans un projet professionnel et inscrire, comme une finalité, une option de changement dans les pratiques pédagogique de l'enseignant. C'est une opération qui permettra d'évaluer et mesurer l'efficacité des stages.

L'enseignement vise la formation complète et efficace des enseignants capable d'œuvrer pour le développement globale des sociétés.

1.1.1. Nouveaux enseignants universitaires

Les nouveaux enseignants ne se définissent pas au nombre d'années d'expérience. L'entrée dans la carrière universitaire est vécue comme un moment particulier, voire paradoxal avec, d'une part, la très grande satisfaction d'accéder à une profession intellectuellement stimulante et de bénéficier d'une grande autonomie et, d'autre part, le stress en lien avec un environnement hautement compétitif, où les enseignants doivent faire face à de nombreuses missions sans pour autant bénéficier des ressources.

Aux débuts de sa carrière, l'enseignant a une vision qu'il a construite à propos de son métier, c'est-à-dire des conceptions qui reflètent une image d'un enseignant qui l'avait marqué de par son tact et son abnégation, encore il

veut adopter une façon de faire dans sa classe qui reflète les rythmes d'apprentissage et les techniques qu'il avait appliquées pour étudier.

Les enseignants expliquent en grande partie l'efficacité de leur enseignement par leurs propres actions. Ce premier stade s'explique, par le fait que la plupart d'entre eux ont été formés à la discipline qu'ils doivent enseigner mais pas à l'enseignement en tant que tel. On aborde ici une autre des caractéristiques, le manque de formation pédagogique. Ces enseignants adoptent des "façons de faire" pour attirer l'attention de leur public en vue de dispenser des cours. Le doute et l'incertitude sont deux facteurs qui exercent sur eux une pression constante comme ils les mettent dans l'embarras. Etant donné qu'ils étaient récemment versés sur le terrain et n'ayant aucune expérience d'enseignement, ils procèdent par une certaine hésitation pour transmettre des connaissances à leurs étudiants.

Nous constatons que ces enseignants éprouvent des difficultés pour préparer leurs cours. Face à leur public, ils adoptent différentes façons pour transmettre des connaissances selon un modèle d'enseignement magistral et traditionnel. Les pratiques diffèrent car chacun de ces enseignants apprend et découvre les ficelles du métier grâce au travail empirique qu'il fait.

Dispenser un cours exige de la part de l'enseignante différentes compétences et un savoir –enseigner mais ce n'est pas le cas pour ces novices qui dans leurs classes respectives ne font que transmettre des connaissances et monopolisent la parole dans la majorité du temps en n'accordant aucune possibilité de participer à la construction des apprentissages et des savoirs par leurs apprenants.

Si quelques études se sont intéressées à la population des enseignants universitaires, très peu encore traitent de la question particulière des nouveaux enseignants universitaires en Algérie.

1.1.2. Formation à l'enseignement dans le supérieur

La formation n'est pas seulement l'acquisition de connaissances mais aussi la modification d'un comportement devant des situations nouvelles qui conduisent à améliorer ses connaissances. Par ailleurs, la formation demeure une réponse à des besoins spécifiques.

Dans la plupart des pays, la formation des enseignants s'inscrit dans un double mouvement. L'augmentation de la proportion d'expérience de terrain doit permettre une professionnalisation accrue de la formation et l'élévation du niveau universitaire est considérée comme indispensable pour assurer la maîtrise des savoirs à enseigner et pour enseigner.

Il est indéniable que la qualité de la formation reçue par les enseignants participe de leur professionnalisation d'une part et influe sur le succès, le rendement et les résultats des étudiants d'autre part. Pour ce faire, la formation continue doit partir des besoins ou des attentes des enseignants afin de susciter leur adhésion au projet de formation surtout que les opportunités de formation ne sont pas fréquentes.

Le fait que la formation des enseignants universitaires soit avant tout axée sur une approche disciplinaire, ne signifie pas pour autant que la formation à l'enseignement est inexistante. Les formations sont marquées par l'approche socioconstructiviste où les conceptions, les connaissances et les expériences antérieures servent d'assises aux nouvelles connaissances qui sont suscitées par des échanges entre collègues.

La formation pédagogique dans l'enseignement universitaire algérien est, quant à elle, plus récente. Les changements liés à l'arrivée d'un grand nombre d'étudiants à l'université, ont poussé un certain nombre d'institutions à s'emparer de la question de la formation pédagogique. Cela a conduit les responsables à envisager sous un autre angle la formation des professionnels qui devaient affronter de tels défis.

Les universités et les centres de pédagogie universitaire sont chargés d'organiser et de superviser des initiatives visant à soutenir le développement professionnel des enseignants-chercheurs qui est ainsi devenu un défi important pour les institutions universitaires : des moyens ont été investis pour proposer un large panel de formations théorique et pratique.

1.1.3. Enjeux de la formation des enseignants

Les enjeux principaux de la formation peuvent se résumer en 4 objectifs sur lesquels il sera possible de mesurer sa réussite : le premier, « attirer » les étudiants vers le métier d'enseignant ; le deuxième, mieux les « former » ; le troisième, « accompagner » les nouveaux enseignants en début de carrière ; et enfin, le quatrième et dernier défi, les « retenir » dans ce métier en leur proposant des évolutions de carrière, mais aussi en leur donnant accès à la formation continue.

- « Attirer » tout d'abord, attirer les bons étudiants vers ce métier, ou du moins ceux qui ont les meilleures compétences pour devenir enseignant. Il paraît donc indispensable de valoriser ce métier pour le rendre plus attractif. Ce premier objectif s'articulait autour de deux axes : la mise en avant de l'importance du rôle des enseignants dans la société et l'adoption d'une stratégie de profilage valorisant autant dans la sélection des candidats leurs compétences académiques que leur motivation, évaluée par des entretiens

individuels. Cette même campagne soulignait l'aspect évolutif du métier d'enseignant et s'accompagnait de la mise en place de passerelles pour permettre aux futurs enseignants de voir leur statut évoluer au fur et à mesure de l'avancement de leur carrière, leur donnant la possibilité, s'ils le souhaitent, de s'orienter vers un autre type de métier.

- « Former les enseignants », Deuxième élément clé de la réussite : avoir une formation de qualité qui mêle apprentissage des savoirs et du savoir-faire, une formation qui devra également évoluer au fil du temps pour faire face aux changements qui s'opèrent dans la société et aux nouveaux enjeux qui en découlent.

- « Accompagner » les enseignants durant les premières années de leur carrière. Une formation professionnelle continue et pédagogique de qualité est essentielle, et ceci implique également une réflexion sur la formation des formateurs. Mais permettre aux enseignants d'être soutenus lors de leur entrée dans la profession est tout aussi déterminant. L'accompagnement des jeunes enseignants est donc primordial, où les ils sont désormais accompagnés lorsqu'ils terminent leur formation et commencent à enseigner. Ils doivent tout d'abord être étroitement supervisés pendant un ou deux ans en fonction.

Accompagner les jeunes enseignants, c'est aussi repenser leur première affectation et leurs conditions de travail au début de la carrière. Cela signifie en d'autres termes qu'il faudrait créer des incitations pour attirer des enseignants expérimentés vers les postes des établissements défavorisés et permettre ainsi aux jeunes enseignants de se sentir plus épaulés qu'ils ne le sont aujourd'hui.

- « Retenir les enseignants », redonner toute sa place à la formation continue et aux passerelles pour évoluer tout au long de la carrière. Le métier

d'enseignant évolue et les enseignants doivent disposer des moyens de se perfectionner pour utiliser de nouveaux supports et tirer profit des avancées technologiques, notamment du numérique, dans l'apprentissage. En outre, il est aussi important pour eux de développer leurs compétences sur de nouvelles pratiques pédagogiques qui leur permettront de faire face à des classes de plus en plus hétérogènes.

Dernier point, outre le développement de la formation continue, il est également primordial de permettre aux enseignants, à mesure que leur carrière avance, de pouvoir s'impliquer progressivement dans des activités autres que l'enseignement. Les enseignants peuvent ainsi devenir assistants de recherche auprès des universités. Les enseignants expérimentés ont la possibilité de réduire leur temps d'enseignement pour se consacrer à d'autres tâches, telles que le tutorat.

En général, la formation favorise pour l'enseignant l'adaptation aux nouvelles exigences du poste de travail. Pour les nouvelles recrues, cette adaptation fait souvent partie de la phase d'intégration qui prolonge le processus de recrutement. Elle peut s'effectuer pendant la période d'essai. La formation au poste de travail est en général assurée par la hiérarchie. Le nouveau enseignant, par le biais de la formation, améliore ses connaissances de base indispensable pour une adaptation rapide.

L'ouverture sur d'autres horizons et d'autres comportements reste également un autre atout de la formation. La formation inter-université, (c'est-à-dire avec des personnes appartenant à des universités ou autres institutions de l'enseignement supérieur différentes, mais exerçant des fonctions comparables), peut améliorer les compétences individuelles par un échange d'expériences (relations transversales).

La formation est aussi un facilitateur d'échange d'expériences entre les enseignants occupant des postes différents dans une même université (relations verticales et horizontales).

1.1.4. Finalités de la formation des enseignants

La formation des enseignants occupe une place particulière et importante dans le processus par lequel une société parvient à s'adapter à ses propres conditions d'existence.

Toute formation se donne un certain nombre de finalités. Dans le cadre de la formation des enseignants, on peut distinguer trois: les finalités individuelles, sociales et fondamentales.

A. Finalités individuelles de la formation des enseignants

Au niveau individuel, la formation des enseignants devait se proposer pour but de faire apparaître chez l'enseignant trois vertus essentielles à savoir: la disponibilité, la compétence et la responsabilité. Etre disponible, c'est posséder les aptitudes globales qui permettent une adaptation valable au plus grand nombre possible de situations nouvelles. L'enseignant disponible est celui qui demeure, en permanence, capable de faire autre chose : nouvelle pédagogie, nouveau cycle d'enseignement, nouvelles fonctions ou même nouveau métier. Une formation à la disponibilité doit s'accompagner d'une formation à la compétence.

En somme, un enseignant doit être à la fois disponible, compétent et responsable. Ce sont là les trois vertus sans lesquelles l'acte même de l'éducation perdrait sa signification.

B. Finalités sociales de la formation des enseignants

Au niveau social, l'exigence de la formation des enseignants répond à celle de maintenir un certain niveau de la culture du groupe. Conserver le patrimoine culturel pour s'y appuyer en vue de conquêtes nouvelles nécessite de confier ce patrimoine à ceux dont la mission consiste à le transmettre.

La finalité sociale de toute formation est que l'enseignant enseigne et que l'apprenant apprenne. Pour que cela soit possible, l'enseignant doit acquérir des stratégies d'enseignement et des supports pédagogiques fondés sur les concepts modernes des sciences de l'éducation. Parallèlement, l'enseignant doit disposer d'environnements d'apprentissage propices à son développement intellectuel. En d'autres termes, l'enseignant doit être soutenu par des apprentissages à la pratique de l'acte d'enseigner en contexte de formation continue et partager avec ses pairs ses expériences sur la pratique enseignante grâce aux outils de communication et de collaboration en ligne.

C. Finalités fondamentales de la formation des enseignants

Nous pensons que les trois finalités dont il vient d'être question trouvent leur dénominateur commun dans une finalité fondamentale qui leur donne leur véritable éclairage : le maître à la fois disponible, compétent et responsable, c'est le maître autonome.

Là, les finalités de la formation des enseignants se confondent avec celle de l'enseignement elle-même. Si cette dernière a pour but en dernière analyse, la libération graduelle de l'individu, cette formation doit poursuivre celui de permettre aux enseignants de se former eux-mêmes.

1.2. Formation initiale et formation continue

La formation des enseignants, tant initiale que continue, est au cœur du débat éducatif, que ce soit dans les pays développés ou dans les pays moins développés où l'on cherche à rendre l'éducation accessible à tous.

La notion de formation des enseignants est d'origine récente. Ce n'est que dans les années soixante que les dictionnaires spécialisés intègrent le sens pédagogique du mot 'formation'. La notion de formation se distingue d'autres notions utilisées dans le champ des pratiques éducatives comme l'instruction, l'enseignement ou l'éducation. La formation implique la transmission de connaissances comme l'instruction, mais également de valeurs et de savoir-être comme l'éducation.

En 1993 R. Legendre, explique que « *en plus des connaissances nécessaires, la formation implique le développement d'habiletés et d'attitudes ainsi que l'intégration des savoirs dans la pratique quotidienne de la vie* »¹. La formation des enseignants, tant initiale que continue, est au cœur du débat éducatif, que ce soit dans les pays développés ou dans les pays moins développés où l'on cherche à rendre Le savoir et l'apprentissage accessible à tous.

1.2.1. La formation initiale des enseignants

Beaucoup de spécialistes pensent que la formation initiale est fondamentale et permet à l'enseignant d'assurer pleinement son rôle d'éducateur. De plus, ils estiment que la formation initiale de l'enseignant est la première variable parmi tant d'autres liées à l'enseignant qui garantit de façon significative un enseignement de qualité. Elle est destinée à ceux qui

¹ LEGENDRE R., 1993, *Dictionnaire actuel de l'éducation, (2e édition)*. Montréal : Guérin (1ère édition 1988).

ont choisi d'exercer une fonction d'enseignants. Elle comporte, dans un ordre qui n'est pas nécessairement chronologique, une formation de base, de culture générale et de spécialité et une formation professionnelle, théorique et pratique.

La formation initiale se distingue de la formation continue qui s'adresse à des jeunes ou à des adultes déjà engagés dans la vie professionnelle ou en cours de professionnalisation.

En 2005, Harouna, écrit que : « *Le manque de formation initiale des enseignants ne les aide pas dans la maîtrise et l'application des méthodes d'enseignement recommandées. La formation pédagogique est le facteur favorable à un enseignement de qualité et efficace, il faut souligner une fois de plus qu'elle est au centre des décisions prises par plusieurs pays à travers le monde pour relever le niveau de leur système éducatif* ».¹

Ce qui nous permet de dire que quel que soit le nombre d'années d'expérience de l'enseignant, sa motivation et son niveau d'étude, il rencontrera des difficultés de plusieurs ordres dans son métier si toutefois, il ne dispose pas un bagage pédagogique de base. Cela va sans dire que plus que l'expérience, la qualification professionnelle influence positivement les résultats et le rendement.

La formation initiale des enseignants apparaît donc comme un paramètre indispensable qui offre à l'enseignant un ensemble de savoir, de savoir-faire et de savoir-être qui lui permettront d'élever le niveau de sa prestation et celui du rendement de ses étudiants.

¹ HAROUNA, E.O. **analyse du rendement interne des écoles privées au Niger, mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation**, 2005, P 67.

1.2.2. La formation continue des enseignants

C'est l'activité qui permet à un individu de développer ses connaissances et ses capacités tout au long de sa vie et d'améliorer ses conditions d'existence en complétant, par les moyens pédagogiques appropriés, les données initiales fournies par l'école ou l'enseignement supérieur.

La formation continue introduisit cependant une nouvelle conception des fonctions de l'Université qui s'inscrirait aujourd'hui dans l'éducation tout au long de la vie. Elle ouvrirait l'université au peuple dans un souci de partage de la connaissance. En formation continue, le travail autour des compétences de réflexivité est évidemment indispensable pour les enseignants qui n'y ont jamais été formés.

EN 2004, G.Masselter, affirme que « *La simple définition des termes qui composent la notion de formation continue implique deux principes fondamentaux :*

- *La formation continue est considérée comme étant un processus qui vise à transformer le formé. La formation continue vise donc à aboutir à un changement de la personnalité du formé en exerçant une influence sur ses pratiques professionnelles. La formation continue des enseignants vise à changer leurs attitudes et leurs manières de faire. En bref, la formation continue veut aboutir à des changements des pratiques éducatives des enseignants dans la classe.*

- *La formation continue suppose par essence l'existence d'une formation initiale. La formation initiale des enseignants est ainsi vue comme*

*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. 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».*¹

➤ **Les diverses formes de formation continue**

La formation continue peut prendre des formes très diverses. il peut s'agir de stages de très courte durée ou de programmes de plus longue durée proposés à l'échelle de tout un établissement et menés en coopération avec des universités et des établissements d'enseignement supérieur.

En 2004 G. Masselter présente ² :

- ✓ Les formations dans les universités valorisent davantage le savoir théorique et son mode de transmission traditionnel : cours magistraux et conférences. Ces formations peuvent souvent être qualifiantes et sanctionnées par des diplômes. L'engagement des enseignants est de nature volontaire et ces formations portent sur une longue durée ;
- ✓ Les formations dans les établissements de formation d'enseignants jouissent d'une autorité déléguée par le pouvoir central, régional ou local pour donner des formations qui peuvent revêtir des aspects obligatoires. L'accompagnement des réformes ou de nouvelles orientations politiques est souvent organisé dans ce cadre. Ces formations peuvent avoir une orientation contractuelle lorsque les

¹ MASSETER G, **La formation continue des enseignants du préscolaire et du primaire au Luxembourg**, MENFPS-SCRIPT, 2004.

² Idem

formateurs et les formés établissent un accord précis sur une formation. Les projets d'école au Luxembourg par exemple connaissent une telle démarche 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. Dans le cadre d'une orientation contractuelle de la formation, celle-ci s'adresse à une majorité ou à l'ensemble de l'équipe-école et le lieu de la formation peut ainsi être l'établissement scolaire respectif ;

- ✓ Les formations dans les établissements scolaires peuvent avoir une orientation contractuelle ou bien une orientation interactive et réflexive. Ce dernier modèle de formation est lié à la résolution de problèmes et à la pratique professionnelle. Elle s'appuie sur le savoir d'expérience des enseignants et essaie de leur faire acquérir de nouveaux savoirs professionnels. L'auto-analyse et l'auto-formation occupent une place importante.

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 L'aspect réflexif consiste à « rendre explicites les présupposés implicites à la pratique ». Ces présupposés sont des croyances et des conceptions de l'apprentissage de l'enseignement qui devraient être associés à des concepts ou modèles théoriques pour que « 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 ».

1.2.3. Principes et ingrédients d'une formation continue de qualité

- ✓ La formation doit s'ancrer dans les besoins professionnels des apprenants. Cela implique que les objectifs d'une formation constituent

des réponses aux problèmes professionnels et/ou qu'ils permettent aux apprenants de réaliser leur projet.

- ✓ Les formations réalisées doivent s'intégrer dans une logique de développement professionnel, ce qui amène à tenir compte de l'expérience antérieure des formés et de leur projet.
- ✓ La mise en place d'un espace, d'un dispositif qui accorde une place à l'interaction.
- ✓ Une profession orientée vers les standards de qualité dans le domaine de la formation continue à travers les institutions d'enseignement supérieur; Une profession orientée vers la mobilité autant dans le domaine de la formation initiale que celui de la formation continue;
- ✓ Une profession fondée sur un partenariat des relations de l'université avec des structures externes (industrie, agents économiques, fournisseurs de formation continue).

1.2.4. Objectifs de la formation continue

Le perfectionnement professionnel des enseignants après leur formation initiale, vise, en fait, plusieurs objectifs. Ces objectifs sont les suivants :

- ✓ L'actualisation des connaissances des enseignants dans une matière, pour tenir compte des progrès récents.
- ✓ L'adaptation des compétences, des attitudes et des approches de chaque, 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.
- ✓ La possibilité pour les individus d'appliquer des changements émanant de l'administration centrale dans les programmes et dans d'autres aspects de la pratique enseignante.

- ✓ 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 les plus faibles pour améliorer leur efficacité.

En 1995 EURYDICE 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 ; l'acquisition de nouvelles compétences ; la didactique des disciplines et l'initiation à de nouvelles méthodes et matériaux ou de nouveau matériel didactique.
- ✓ 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 de jeunes et permettre l'adaptation au changement social et culturel.

1.2.5. Enjeux de la formation continue des enseignants

La formation des enseignants, tant initiale que continue, est au cœur des débats, que ce soit dans les pays développés ou dans les pays moins développés où l'on cherche à rendre l'enseignement et le savoir accessibles à tous.

Dans la plupart des pays, la formation des enseignants s'inscrit dans un double mouvement. L'augmentation de la proportion d'expérience de terrain doit permettre une professionnalisation accrue de la formation et l'élévation du niveau universitaire est considérée comme indispensable pour assurer la maîtrise des savoirs à enseigner et pour enseigner.

La profession ou le métier d'enseignant connaît une crise profonde à l'échelle internationale : problèmes budgétaires, influence des nouvelles technologies, crise du savoir... avec pour conséquence des difficultés de recrutement et des situations de pénurie de professeurs.

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.

1.2.6. Pour une politique de formation continue orientée

La formation continue des enseignants cherche encore sa place et cela nécessite une politique de la formation continue incitatrice et orientée par des objectifs à long terme.

Cela passe par plusieurs avancées :

- Une intégration de la formation continue à la législation et aux cahiers des charges des enseignants, sous une double forme :
 - une vision du temps de travail plus large que les heures de présence en classe, incluant pour tous un temps de formation continue, selon des modalités diverses ;
 - un dispositif de libération des étudiants ou de remplacement des titulaires de classes, permettant de prendre une partie du temps de formation continue sur les heures d'université.
- Une gestion paritaire de la formation continue entre administration et associations professionnelles, ou au minimum des concertations sur les grandes orientations.
- Le développement de la formation continue en établissement, en liaison avec un projet (de recherche-action, d'innovation ou de formation).
- La création d'un corps de formateurs et de services assurant des offres régulières de formation continue sur des thèmes pas trop éloignés des pratiques professionnelles, des programmes, des fonctionnements spécifiques de l'université.
- Une articulation avec la formation initiale, autrement dit une forme de continuité, de suivi, chacune s'adaptant aux évolutions de l'autre et du système.

Section 02 : La formation pédagogique en Algérie

2.1. Encadrement et formation pédagogique des enseignants

On estime que la qualité de l'enseignement est en baisse ainsi que le rendement des étudiants est aussi en baisse. Selon les responsables et les autorités compétentes, les causes de cette double baisse sont multiples : ils les

imputent à la responsabilité de l'Etat, celle des enseignants eux-mêmes, et enfin celle des étudiants.

Les arguments avancés sont: manque de formation de futurs enseignants, manque de recyclage et de perfectionnement pour les anciens enseignants, déficit en suivi des enseignants par les inspecteurs, manque de conscience professionnelle du fait de la précarité de leurs conditions de travail ce qui entraîne la démotivation, irresponsabilité de l'Etat face aux nouveaux déficit de l'éducation, mauvais recrutement des enseignants, mauvaises méthodes d'enseignement, insuffisance ou manque de matériels didactiques.

Cela va sans dire que l'amélioration de la qualité de l'enseignement et du rendement des étudiants doit passer obligatoirement par la formation des enseignants. Cette formation, que se soit initiale ou continue, va préparer le futur enseignant à son métier. Tout enseignant qui passe par cette formation acquiert des compétences et des habilités qui peuvent influencer positivement sur ses performances professionnelles et à plus forte raison sur la qualité de l'enseignement et sur leur rendement.

2.2. La formation pédagogique

Les programmes de formation à l'enseignement sont considérés par les spécialistes des centres de développement pédagogique comme étant importants pour faire évoluer les conceptions et les pratiques des enseignants d'université. La formation est généralement passée à un modèle transformatif qui tient compte des connaissances et conceptions des enseignants, favorise les échanges et considère le lien avec la pratique.

Les différentes recherches dans le domaine ont élaboré un cadre de référence permettant de conceptualiser la pratique et la recherche en développement pédagogique et ainsi d'analyser les effets de la formation à

l'enseignement et de l'accompagnement. La perspective retenue par ces recherches se centre sur le développement des capacités d'enseignement et d'apprentissage des enseignants, vu comme un processus de développement pédagogique.

Les recherches font appel, dans ce cadre de référence, à tout ce qui peut être fait pour aider les professeurs à enseigner de manière à soutenir l'apprentissage des étudiants. Ce cadre de référence implique que les professeurs prennent le temps de réfléchir à leur développement pédagogique et que l'université fournisse des conditions qui leur permettent de reconnaître les besoins de leurs étudiants, d'acquérir des connaissances et des compétences en matière d'enseignement et d'apprentissage, de partager celles-ci avec leurs collègues, d'être reconnus et valorisés pour leur travail.

En 2010, Perrenoud, P. affirme à ce sujet qu'« *Une formation efficace amènera donc le professeur à réfléchir, durant sa formation et tout au long de sa carrière, aux effets de sa pratique sur l'apprentissage étudiant et à s'engager dans un processus de développement professionnel lui permettant de s'adapter et de s'améliorer.*»¹ C'est pour ces raisons que la formation offerte aux nouveaux enseignants venus au monde de l'enseignement supérieur vise forcément le développement d'un enseignement réflexif centré sur l'apprentissage.

2.3. Éléments essentiels pour réussir une formation pédagogique.

Toute sorte de formation d'une manière générale englobe l'implication, l'échange et le développement d'une relation entre la théorie et l'expérience notamment en pédagogie, véritable levier, dans le domaine de l'enseignement et d'apprentissage. Bénéficier d'une formation en pédagogie universitaire,

¹ Perrenoud, **Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant : professionnalisation et raison pédagogique** (5e éd.). Paris : ESF Éditeur.2012.

exige du futur enseignant une ouverture d'esprit qui lui permettra de donner et de recevoir du soutien mais aussi amener les enseignants à un niveau de pratique pédagogique souhaité. Dans ce contexte, l'évaluation des pratiques enseignantes et des apprentissages, l'impact d'une formation pédagogique au profit des futurs enseignants universitaires ou aux nouvelles recrues est essentiel et indéniable.

Le savoir professionnel des enseignants, c'est leur apprendre à enseigner. Ils ont plus que jamais besoin d'une formation pédagogique nécessaire quant à l'exercice de leur profession afin de construire des compétences. La prise en compte des obligations pédagogiques dans la valorisation de la carrière d'enseignant est un point crucial qui nous a permis de soulever cette question importante à la formation des futurs enseignants universitaires. Les réflexions centrées sur les enseignants mettent l'action sur leur formation et leurs compétences professionnelles.

L'évaluation et la reconnaissance des activités de l'enseignant permettent de connaître les différents rôles de l'enseignant car il passe de l'expert jusqu'à l'accompagnateur en passant par le tuteur et l'évaluateur. La nécessité d'une formation pédagogique s'impose afin d'augmenter le taux de persévérance et de réussite de nos étudiants par l'acquisition d'une formation de qualité. Une formation en pédagogie universitaire permettrait à ces nouveaux enseignants de atteindre plusieurs objectifs liés au milieu institutionnel : c'est acquérir des connaissances. La conception et l'organisation pédagogique et matérielle des stages, la construction de situation de formation est un premier élément de la formation pédagogique auquel il faudrait penser.

Le deuxième élément ayant trait à la formation pédagogique au profit des enseignants débutants est relatif à la connaissance de la gestion des

groupes en formation car il fait largement appel à d'autres éléments car ce n'est pas un groupe d'adultes ou comme en gère une classe.

Un autre élément lié à l'évaluation car il s'agit de donner aux formateurs au moins une connaissance et non pas de faire des spécialistes. C'est-à-dire, Il serait souhaitable de former des formateurs non seulement à l'évaluation des apprentissages mais aussi à acquérir une culture de l'évaluation. On peut aussi ajouter un autre élément, qu'il est essentiel pour tout formateur de s'informer sur la relation d'aide notamment les techniques de l'entretien afin d'apporter les changements nécessaires comme il devrait aussi apporter aide, soutien pédagogique et conseils professionnels à ses collègues si ces derniers manifestent ce besoin.

Enfin, Un plan de formation des futurs enseignants en pédagogie universitaire pourrait être suggéré : stages sur l'évaluation, l'apprentissage, la relation pédagogique, le projet, le travail en équipe, ceci en vue de donner un peu de cohérence et de crédibilité aux opérations de formation.

Section 03 : Le transfert des connaissances

3.1. Le transfert des connaissances

La question du transfert nous contraint à penser et à réinterroger nos théories et nos pratiques... C'est que le transfert de connaissances, avant de se prêter à la moindre observation, à la moindre recherche sur les conditions de son bon déroulement, est d'abord une exigence pédagogique et c'est pour cela qu'il nous intéresse.

En 1990 COHEN.W.M et LEVENTHAL, D.A qui sont perçus comme les inventeurs de ce concept le définissent comme : « l'aptitude d'une firme à

reconnaitre la valeur, à reconnaître une nouvelle information, à l'assimiler et à l'appliquer à des fins commerciales ».¹

En 1995 ROY, M. et al, définissent le transfert de connaissances comme un « mécanisme de diffusion, d'appropriation et d'utilisation des nouvelles connaissances pouvant conduire à l'adoption de nouveaux comportements individuels et organisationnels ».²

Le transfert des apprentissages peut être conçu à la fois comme un objectif de premier plan et comme un indicateur de réussite d'une formation pour tout formateur, et aussi pour l'apprenant et l'organisation à laquelle il appartient. C'est un phénomène qui touche à plusieurs champs disciplinaires tels que : la psychologie, la sociologie du travail, l'économie, la technologie, le développement des ressources humaines et le développement organisationnel ainsi que toutes les sphères de notre vie soit au travail. Nous nous intéressons particulièrement au transfert qui intervient suite à une activité de formation dans l'enseignement supérieur.

En 2006 Bortef définit le transfert des connaissances ou des savoirs de la manière suivante: « l'ensemble des processus de distribution, d'accès, d'utilisation et surtout d'apprentissage, voire de combinaison et de transposition, par lesquels les utilisateurs s'approprient les contenus de la base de connaissances, de sorte qu'ils deviennent capables à leur tour de créer de la valeur en produisant leurs propres applications ou en créant de nouvelles connaissances ».³

¹COHEN W.M, LEVENTHAL.D.A, in « **le partenariat public-privé : transfert de connaissances managériales et apprentissage. Cas d'entreprises publiques algériennes** », université de NICE-SOPHIE ANTIPOLIS, 2014.

²ROY, M. et al « transfert de connaissances », revue de littérature et proposition d'un modèle, Etude et recherche, (1995), P 53.

³ Le boterf, **construire les compétences individuelles et collectives**, éditions d'organisation. Paris, 2006

Il ajoute que : « La transférabilité n'est pas à rechercher dans les compétences, les savoir-faire ou les connaissances du professionnel, mais dans sa faculté à établir des liens, à tisser des fils, à construire des connexions entre deux situations ».¹

En ce sens, le transfert est bien d'abord une exigence et nous devons paradoxalement, étrangement, lui reconnaître ce statut avant même d'engager les travaux sur les conditions de sa mise en œuvre.

C'est ainsi que les pratiques pédagogiques apparaissent comme des outils d'exploration des possibilités de transfert. Plus encore, comprendre comment l'exigence du transfert peut nourrir toutes les pratiques pédagogiques est déterminant.

3.2. Les questions fondamentales du transfert

La plupart des recherches contemporaines dans le domaine de la pédagogie et des apprentissages rencontre la question des transferts de connaissances.

Comment un apprentissage effectué dans une situation de formation donnée peut-il être utilisé ailleurs ? Cette question est au cœur de la réflexion et des débats.

La question du transfert se situe aux sources mêmes de toute formation et, depuis toujours, au cœur de la réflexion pédagogique. C'est un enjeu sociologique de toute première importance.

La question du « transfert des connaissances » est, elle-même, une question problématique.

¹ Idem.

Mais, si cette question du transfert est si mobilisatrice aujourd'hui c'est parce, qu'elle s'inscrit dans un contexte de « crise » des institutions de formation. Quand connaissances se renouvellent plus vite que les générations, quand on voit se développer massivement des « stratégies » de réussite qui ne visent que la certification de la formation et non point le réinvestissement des acquis. Dans ces conditions, la question du transfert est d'abord un analyseur de nos problèmes pédagogiques et révèle les difficultés que nous avons à « donner du sens » aux apprentissages que nous proposons. Elle est aussi une manière de travailler sur une question précise qui soit capable de fédérer nos recherches et nos énergies : à quelles conditions un sujet peut-il utiliser des connaissances acquises dans des situations nouvelles ?

Cette question s'exprime pédagogiquement à trois niveaux différents :

- À un premier niveau : elle renvoie à la possibilité d'utiliser une connaissance, une compétence ou un savoir d'une situation à une autre quand le sujet a repéré que la structure du problème à résoudre était identique.
- À un deuxième niveau : elle renvoie à la possibilité de « faire des ponts » entre des disciplines, entre la « formation » et la « situation de travail » et de reconstruire de nouveaux schèmes d'action en s'appuyant, tout à la fois, sur des connaissances et compétences acquises et sur l'intelligence des contraintes nouvelles auxquelles on doit faire face.
- À un troisième niveau : elle renvoie à la possibilité même d'intégrer des connaissances « mortes » dans une dynamique personnelle et à se constituer comme sujet de ses propres actes : cette perspective peut être comprise comme interrogeant le rapport entre la culture transmise et l'identité personnelle construite, le transfert étant l'opération par laquelle une culture devient constitutive d'une « personne ».

Ces questions constituent des principes régulateurs de l'action pédagogique. Elle nous permet également de reposer des questions pédagogiques fortes concernant le statut des connaissances enseignées. C'est –à-dire que l'interrogation sur le transfert ne doit pas seulement intervenir à la fin d'un apprentissage mais bien tout au long de celui-ci.

La question du transfert est une manière de réintroduire la prise en compte de l'étudiant concret qui rappelle le savoir à l'ordre des connaissances.

Conclusion

Les acteurs de la formation des enseignants, qu'ils soient décideurs, formateurs ou usagers, sont conduits à s'interroger, aujourd'hui plus que jamais, sur les enjeux, les contenus, les modalités, les démarches, les stratégies de la formation professionnelle initiale et continue ou pédagogique des professeurs. Ces interrogations sont très vives à l'heure actuelle. Ainsi, la mise en œuvre de la formation continue des enseignants du supérieur doit être vue comme un véritable défi à cette institution, aux personnels de la formation, et constitue un enjeu et une responsabilité sociale considérables.

Il nous semble opportun de répéter combien il sera crucial d'améliorer la formation des enseignants (initiale et continue) pour réussir la refondation de l'université. Il faut souligner combien la qualité des enseignants est le premier levier d'amélioration de l'efficacité des systèmes d'enseignement supérieur.

En dépit d'énormes efforts consentis par les autorités pour hausser le niveau des enseignants en organisant des séminaires de formation, des recyclages, des perfectionnements, on constate que plusieurs questions restent sans solution en ce qui concerne la manière ou la façon de les former.

Chapitre III:
cadre
pratique
de la
recherche

1. Les caractéristiques de l'organisme d'accueil

1.1. Présentation/Historique de l'université de Bejaia

L'Université de Bejaïa, créée en octobre 1983, est un établissement public pluridisciplinaire. Elle compte aujourd'hui plus de 40 900 étudiants, 1442 enseignants et 1079 personnels techniques et administratifs, répartis sur huit facultés : Technologie - Sciences Exactes - Droit et Sciences Juridiques et Administratives - Sciences de Nature et de la Vie - Lettres et Langues - Sciences Humaines et Sociales - Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales - Sciences Médicales.

L'université de Bejaia a réussi à mettre sur pied des formations de plus en plus en phase avec le monde du travail. Cette démarche lui a permis d'être mieux à l'écoute des besoins de ses partenaires économiques en matière de ressources humaines et de compétences.

L'Université de Bejaïa dispose actuellement une trentaine de laboratoires de Recherche, agréés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique portant sur plusieurs domaines : Modélisation et Optimisation des Systèmes - Technologie des Matériaux et du Génie des Procédés-Matériaux organiques - Génie et de l'environnement – Hydraulique - Technologie Industrielle et de l'Information-Génie Electrique - Biomathématique, Biophysique Biochimie - Mathématiques Appliquées - Physique Théorique - Ecologie et Environnement - Economie et Développement - Microbiologie Appliquée - Biochimie Appliquée - Formation en langues Appliquées et Ingénierie des Langues en milieu Multilingue - Ecosystèmes Marin et l'Aquacole). L'Université de Bejaia a entrepris un travail de structuration important pour que la recherche puisse s'inscrire dans la compétition nationale et internationale et constituer une dynamique favorable à son essor et son rayonnement. En effet, elle a inscrit plusieurs projets de

développement de la recherche en particulier: un incubateur technologique - un Centre d'Innovation et de Transfert de Technologie - un Centre National de Recherche en Technologie de l'Agroalimentaire- un Centre National en Génie du Vivant en partenariat avec l'école polytechnique de Montréal (Canada) - une Unité de Recherche d'Aide au Diagnostic une Laboratoire de Recherche Formation en Langues Appliquées et Ingénierie des Langues ou milieu Multilingue.

Largement ouverte sur son entourage socio-économique, l'Université de Bejaïa n'a cessé d'ouvrir pour encourager le développement durable et être en harmonie avec les défis de la mondialisation. Le rapprochement entre l'université et le secteur économique local et national est désormais une réalité objective, un challenge, une stratégie de l'université de Bejaïa pour la mise en œuvre des projets prometteurs. Ainsi, plusieurs accords cadres ont été signés avec des entreprises d'envergure nationale. Le partenariat Université-Entreprise est devenu l'un des thèmes prioritaires dans un contexte économique en pleine mutation. Dans ce cadre, depuis 2007, un forum sur l'Université et le monde productif est organisé chaque fin d'année universitaire. Il constitue un espace d'échange et de débat sur des thèmes d'actualité scientifique et socio-économique. Dans ce cadre, l'université a mis en place un bureau de liaison université/entreprise (BLEU).

La volonté d'ouverture de l'Université de Bejaïa vers le monde s'est traduite aujourd'hui par la signature de plus d'une soixantaine de conventions cadres de coopération avec des établissements universitaires de plusieurs pays (France, Italie, Russie, Espagne, Roumanie, Canada, Ukraine, Tunisie, Maroc, etc...). Ces accords ont été conçus pour faciliter les échanges scientifiques, la mobilité des enseignants chercheurs, étudiants et du personnel universitaire. L'université vise à construire des passerelles d'échanges d'expériences et de

compétences mais aussi l'amélioration des méthodes pédagogiques, booster la recherche scientifique et d'ériger un réseau de coopération solide et pérenne.

L'Université de Bejaïa participe à plusieurs programmes d'échanges universitaires tels que le programme européen de bourses Erasmus Mundus (quatre programmes Averroès, Green It, BATTUTA et UNetBA), le programme Tempus Meda (employabilité, tourisme, communication, relations internationales, enseignement inclusif, etc...) ; le programme CMEP/Tassili, et DEF/CNRS avec la France, le programme PCIM avec l'Espagne et l'Italie et autres.

1.1.1. Fonctionnement et Organisation de l'Université

L'université de Bejaia est composée d'un rectorat, d'organes décisionnels et pédagogiques, de facultés et départements. Elle comporte des services administratifs et techniques communs.

1.1.2. Le rectorat placé sous l'autorité du recteur de l'université comprend:

Des vice-rectorats placés sous la responsabilité de vice-recteurs :

- ✓ Un secrétariat général de l'université chargé du fonctionnement et de la gestion administrative et financière des structures placées sous son autorité.
- ✓ Une bibliothèque centrale de l'université placée sous la responsabilité d'un directeur chargé du fonctionnement et de la gestion des structures.

1.1.3. Les organes décisionnels

Le conseil d'administration étudie et propose toute mesure susceptible d'améliorer le fonctionnement de l'université et de favoriser la réalisation de ses objectifs.

Le conseil scientifique propose les orientations des politiques de recherche, documentation scientifique et technique de l'université et donne son avis sur toute autre questions d'ordre pédagogique et scientifique qui lui est soumise par son président.

1.1.4. Les organes pédagogiques

- ✓ Conseil de discipline
- ✓ Equipe de formation
- ✓ Comité pédagogique par matière
- ✓ Equipe pédagogique

1.1.5. L'université en chiffres

- ✓ 40 982 étudiants inscrits
- ✓ 1 442 enseignants permanents
- ✓ 783 Agents et Techniciens de Service
- ✓ 76 Amphithéâtres de 18208 places
- ✓ 2 salles de conférence/Auditorium de 1000 places
- ✓ 499 salles de cours de 23050 places
- ✓ 6 bibliothèques de 3750 places

1.1.6. Un pôle de recherche important

L'université de Bejaia donne une grande importance à la recherche scientifique pour pouvoir participer dans le développement économique régional et national. Cette dernière regroupe :

- ✓ 29 laboratoires de recherche.
- ✓ 661 enseignants chercheurs
- ✓ 118 projets de recherche
- ✓ 47 projets de recherche PNR

1.1.7. Une offre de formation attractive

- ✓ 8 facultés réparties en 30 départements
- ✓ 70 spécialités en licences LMD

- ✓ 93 spécialités en Masters
- ✓ 25 spécialités en doctorat

1.1.8. Des échanges internationaux importants

L'ambition de l'université de Bejaia s'inscrit dans les objectifs suivants:

- Accroître la mobilité des étudiants et améliorer l'accueil des étudiants étrangers.
- Participer activement aux programmes internationaux de recherche et de mobilité internationale.
- ✓ 143 étudiants étrangers
- ✓ 22 nationalités représentées
- ✓ 66 Accords de partenariats internationaux
- ✓ 67 Universités partenaires

2. Caractéristiques personnelles des enquêtés.

Tableau N° 01: représentation des caractéristiques personnelles des enquêtés :

Enquêté \ D.S.P.D.E	Code	Sexe	Age	Départements	Expérience
Enquêté n° 01	A1	M	30ans	S.C	2ans
Enquêté n° 02	A2	F	34ans	S.S	2ans
Enquêté n° 03	A3	M	32ans	S.H	7ans
Enquêté n° 04	A4	F	32ans	S.H	10ans
Enquêté n° 05	A5	F	33ans	S.S	3ans
Enquêté n° 06	A6	M	35ans	S.H	5ans
Enquêté n° 07	A7	F	34ans	S.H	2ans
Enquêté n° 08	A8	M	42ans	S.S	3ans
Enquêté n° 09	A9	M	30ans	S.E	2ans
Enquêté n° 10	A10	F	32ans	S.T	2ans

Par cette grille de codage, nous sommes arrivés à formuler une base de données, contenant les différentes caractéristiques que chaque individu, participant à notre enquête, mais aussi de leur attribuer un code.

Cette grille de codage a pour objectif, la facilitation de la compréhension des déclarations de chaque enquêté, pour l'argumentation de notre analyse.

D'après le tableau ci-dessus, on démontre que notre échantillon représente 10 enquêtés, avec lesquelles on a pu mener des entretiens, dont 5 du sexe masculin et 5 du sexe féminin, ils sont répartis sur une classe d'âge, d'où le (a) plus jeune enseignant(e) est entre (30-40ans) avec une domination de 9 enquêtés, seule un enquêté âgé de 42ans.

Ses derniers, font parti de différents départements : sciences commerciales, sciences humaines, sciences sociales, sciences économiques, et enfin sciences technologiques.

Pour l'ancienneté professionnelle 8 enseignants ont une expérience entre 2 à 5ans suivi par ceux dont l'expérience professionnelle est entre (6 à 10ans) avec un réel de 2 enseignants.

Il est a souligner que leur expérience était acquise en tant que vacataire dans les différents départements.

3. Analyse thématique des données:

Première hypothèse :

Le transfert des connaissances se fait en fournissant toutes les conditions favorables (méthodes et modalités de formation, caractéristiques individuelles des apprenants et conditions environnementales) pour assurer l'application des connaissances apprises dans la situation de travail.

1. La méthode utilisée dans le déroulement des cours en classe :

Après l'analyse des différents entretiens qu'on a effectué avec les enquêtés nous avons retenus deux importantes réponses :

Ceux qui utilisent la méthode active avec un nombre de 6/10 ils représentent plus que la moitié des entretiens : « *pour les cours j'utilise la méthode active cela veut dire une problématique, une question général, (débat de cours) une petite lecture, explication, posé des questions au même temps, des plans de travail, des tests* ». A2

Un autre soulignait : « *la méthode active elle m'arrange beaucoup je la trouve la plus adéquate, la plus juste, pour réussir à transférer les connaissances, d'abord j'écris sur le tableau, j'explique mon cour par sous-titre en s'épouillant sur des exemples concrets j'ouvre ensuite un débat, a la fin je dicte un résumé de cour* ». A5

Cela explique que les enseignants interrogés mis l'accent en présentant leurs cour, sur les interactions et des méthodes pédagogiques actives telles que des discussions basées sur des extrait s de vidéo en utilisant le data Chow. Les participants réalisent un travail au préalable à domicile, choses qui favorise le transfert de ce qui a été appris pendant les séances de formation à la propre pratique d'enseignement du professeur.

Ces méthodes de pédagogie active, sont centrées sur l'apprenant ayant pour objectif de mettre l'étudiant au cœur du processus d'enseignement-apprentissage. Ainsi, les nouveaux enseignants évoquent leur volonté de favoriser une participation plus importante des étudiants moyens moins classiques de dispenser les enseignements permettant d'avoir un cours dynamique.

La pédagogie active, traite de la mise en place d'interactivité pendant les séances. Les nouveaux enseignants, donnent une volonté de favoriser les séances d'échange avec les étudiants plutôt qu'une transmission directe du cours.

l'efficacité de cette méthode active est confirmée par le témoignage de **HENRI Marion**: « *Il y a donc méthode digne de ce nom , c'est la méthode active , j'appelle ainsi celle qui se puisse beaucoup moins de données a l'esprit a telle quantité d'aliments , ou tels aliments plutôt que tels autre , de lui donner l'impulsion et l'éveil comptant avant tout sur son genre mature , son effort propre pour assurer sa croissance ce normal et sa bel et venue* ». ¹

En revanche, nous avons constaté que 4 /10 des enseignants utilisent la méthode interactive, « *après avoir terminé ma formation, j'ai opté pour la méthode interactive puisque je la trouve la plus adéquate et la plus intéressante par rapport au débat chaleureux et instructive qui se trouve durant le coures* ».A8

Donc, cette seconde catégorie porte, quant à elle, sur la mise en place de travail en groupe. En effet, quatre répondants déclarent avoir procédé à une « introduction de temps de travail de groupe » pour favoriser la « participation en groupe pendant les séances de TD », en proposant des activités telles que des exposés interactifs (exposé magistral avec des interactions plus ou moins

¹ Henri Marion, « La méthode active », 1888

fréquentes. Ils ont fait ces choix pour maintenir l'attention et motiver les étudiants ainsi que, généralement, pour faciliter la compréhension et la mise en application de la théorie.

2. les facteurs qui aident le transfert des connaissances :

La première supposition avec 5/10 des enseignants disant « *les meilleurs facteurs pour le transfert des connaissances c'est de maîtriser le domaine et avoir le langage scientifique important, être flexible et avoir un bon mode de communication, la volonté, d'apprendre de la part de l'apprenant, je vois aussi que le nombre d'étudiant en classe est très important* ».A7

Un autre enquêté a dit : « *avoir les capacité de convaincre, l'auditoire de la capacité de l'enseignant à gérer la classe et aussi la volonté pour aller de l'avant* ».A1

Un autre rajoute : « *Il faut prendre en considération les spécificités de chaque discipline, mais aussi il faut avoir des cas réels, il faut citer des exemples, à la fin il faut avoir un bon langage de transmission* ».A9

D'après le discours des enseignants il Ya plusieurs facteurs qui aident le transfert des connaissances à savoir :

- ✓ Facteurs liés à l'apprenant tels que l'attitude, motivation, aptitude, habileté cognitive, sentiment d'effectif personnel, Contrôle perçu, et perception de l'utilité de la formation.
- ✓ Facteurs liés au programme de formation, c'est à dire la méthode de formation contenu et matériel relié aux tâches caractéristiques du formateur.
- ✓ Facteurs liés à l'environnement de travail, ils comportent les opportunités d'application, soutien de l'organisation, soutien du

superviseur, soutien des collègues de travail, satisfaction des bénéficiaires indirects, soutien matériel et logistique.

3. La stratégie d'encadrement relative au transfert de connaissances :

Dans le troisième thème qui est lié à la question « la stratégie d'encadrement On a marqué deux différents avis alors 6/10 dans notre population ont affirmé que : *« De ma part je trouve que la meilleur stratégie d'encadrement qu'on a utilisée dans le programme de la formation pédagogique intégrée à l'université de Bejaia c'est les cours sur la façon de se comporté avec l'étudiant pour pouvoir faciliter le transfert et je trouve aussi que le power point, la plateforme e-learning, sont deux stratégies intéressante qui nous ont beaucoup aider durant et après la formation»*.A3

Un autre enquêté nous a déclaré : *« L'université a mis a notre disposition tous les moyens nécessaire pour réaliser et appliquer tout le programme proposé »*.A5

Ces stratégies peuvent être considérées comme un soutien, appui à l'encadrement impliquant différents niveaux soit celui de l'université, du superviseur, du formateur et des collègues de travail. Il ne faut surtout pas oublier le rôle joué par le nouveau enseignant, acteur clé non moins important de ce processus, qui par ses efforts personnels contribue au transfert de connaissances. Tous ces intervenants sont appelés à faire des actions spécifiques par chacun en mettant tous les moyens nécessaires pour la réussite de ce dispositif de formation (moyens pédagogiques, matériaux, financiers, etc.

4. La réaction d'autres enseignants qui n'ont pas bénéficiés de cette formation :

La première catégorie et la majorité des interrogés ont déclaré que leurs collègues ont beaucoup souhaité suivre cette formation et pour confirmer cette observation l'une des enquêtés a dit ; « *La plupart de mes collègues ont souhaité bénéficier de cette formation, ils la trouvent très intéressantes très riche en matière pédagogique* ».A2

Un autre rajoute : « *la majorité de mes collègues posent des questions sur cette formation, ils ont été très curieux d'avoir des informations sur cette formation* ».A7

« *Mes collègues ont été très déçu d'avoir raté cette formation puisque ils n'ont pas été choisis pour bénéficier de cette formation* ».A9

Par contre on a un seul enseignant qui donnait un avis différent par rapport à ses collègues et on le confirme dans sa parole :

Un interrogée a dit : « *mes deux collègues se sentant chanceux qu'elle ne leur soit pas proposée vu le manque de temps mais aussi ils étaient très occupés* ». A1

Les enseignants qui n'ont pas suivis cette formation ont un certain sentiment de désolation et estiment qu'il y a une nette différence entre les performances des deux types d'enseignants. Les formés ont déjà acquis une pédagogie qui leur permet de bien donner leurs cours ; ce qui n'est pas le cas des non formés. De plus, ils déclarent que les enseignants formés savent bien gérer la relation éducative et savent se conduire devant les étudiants. Ce qui n'est pas le cas des enseignants non formés qui ne s'attendent pas à s'emporter une fois que les étudiants leur posent des questions pièges. Pour eux, l'enseignant n'est pas supposé connaître tout, mais il doit savoir se conduire dans la classe une fois

qu'il se voit bloqué par une question d'un étudiant. Selon eux, ceux qui arrivent à respecter ces consignes sont pour la plupart des enseignants formés d'où la nécessité de cette formation pédagogique continue.

Passant à la deuxième catégorie qui sont la minorité 2/10 de notre population se sont ceux qui ne sont pas intéressés par cette formation qui l'a trouvée qu'elle n'est pas intéressante et pour confirmer ce qui la dit.

5. Le programme de la formation :

Aux yeux des enquêtés le programme de la formation pédagogique est très riche en terme de module, sujet qui touche aux différentes informations relatives à l'enseignement universitaire : *« je trouve le programme qu'il est riche comme objectif, il touche plusieurs sujets et je le trouve aussi bien et varié »*. A2

Un autre a dit : *« durant cette formation on a fait des cours et des TD qui sont riches sur le plan théorique, des généralités, c'est un programme qui nous a beaucoup aidé durant notre vie professionnelle »*. A4

Cependant déclare son insatisfaction envers le programme de la formation : *« je trouve que ce programme est trop chargé par rapport à nos horaires de travail, mal organisée, il est indiqué pour la profession d'enseignement »*. A10

Cette insatisfaction est traduite par la charge des horaires de travail, car ses enseignants ont été chargés des cours et des TD pour 12 heures par semaine, aussi leur formation était en 1^{er} année, c'est-à-dire même durant les vacances ils avaient des travaux à faire chez eux.

La satisfaction vis-à-vis du programme se traduit non seulement par la richesse en terme de connaissance théorique mais aussi par un moyen qui améliore l'apprentissage des étudiants, les enseignants ont aligné leur pratique et

concepts pédagogique sur L'enseignant universitaire en terme de savoir, savoir faire et savoir être.

En effet notre enquête indique que le programme de développement pédagogique a eu un impact positif sur l'approche de l'enseignement des participants liée aux conceptions générales de l'enseignement.

Les programmes de formation à l'enseignement sont considérés par les intervenants comme étant importants pour faire évoluer leurs conceptions et leurs pratiques. Ces programmes sont caractérisé par une accumulation d'activités de formation qui est généralement passée à un modèle transformatif qui tient compte des connaissances et conceptions des professeurs, favorise les échanges et considère le lien avec la pratique.

6. Le soutien de la part d'autre participants :

Avec toute la charge de travail, la pression, les problèmes professionnels, l'enseignant stagiaire a vraiment besoin de soutien moral, de la part de ses collègues pour pouvoir crée un entourage encourageant à poursuivre le travail, la majorité de nos interrogées ont eu le soutien nécessaire de la part de leurs collègue avec un effet : « *oui, j'ai eu le soutien de la part de mes collègues qui m'ont beaucoup aidé et on travaille ensemble pour réaliser notre travail* ».A3

Un autre enquêté a ajouté : « *j'ai eu le soutien moral ainsi que les encouragement et surtout il y avait un bon esprit d'équipe qui nous a beaucoup soulagé pour tracer notre objectif* ». A9

D'autre part, il y avait un seul enquêtée qui n'a pas eu le soutien de la part d'autre participants qui le confirme de sa parole : « *personnellement je n'ai pas eu le soutien nécessaire de la part de mes collègue puisque j'étais un peu solitaire* ».A1

Nous constatons que Le soutien ne se limite pas uniquement au formateurs mais aussi à celui des collègues de travail, quoique moins significatif, et ces différentes influences interviennent avant, pendant et surtout après la formation. Ils font ressortir le rôle joué par les collègues et les groupes de travail à l'effet que les apprenants sont plus enclins à transférer s'ils reçoivent le soutien, non seulement des superviseurs, mais aussi celui de leurs collègues. Les enseignants démontrent de la patience et de la compréhension envers les connaissances nouvellement acquises a également pour effet d'améliorer l'efficacité de la formation des collègues, leur rôle, individuel et collectif dans le transfert se dessine avec une plus grande précision. De différents degrés, chacun contribue à sa façon à favoriser le transfert et à influencer la performance, sinon la productivité, l'efficacité de la formation et la satisfaction au travail.

La collaboration entre les formés crée les conditions d'une expérimentation à plusieurs, Les résultats montrent qu'il y a une collaboration naturelle des enseignants entre eux. Il faut donc comprendre que chez les enseignants, l'acquisition de la base de savoir se fait dans une large mesure par l'expérience personnelle de la classe, à laquelle viennent s'ajouter des discussions avec des collègues.

La deuxième hypothèse :

Le développement des conditions pédagogiques pour le transfert des connaissances et l'application des principes de continuité jouent un rôle positif dans le développement des qualifications et des capacités des enseignants stagiaires de l'université de Bejaia.

1. La représentation de la formation pédagogique continue pour les enseignants :

9/10 de nos enquêtés ont confirmé l'importance de la formation, elle est considéré comme un moyen de développement des compétences: « *cette formation est une occasion pour moi de développer mes compétences, améliorer mes connaissances et actualiser mon savoir* ». A4

L'un rajoute : « *... pour moi je peux dire que c'est une formation indispensable, puisque c'est une nouvelle compétence à acquérir, et elle signifie l'amélioration des capacité de l'enseignant professionnelle avant le temps ...* ». A8

Par contre un seul enseignant qui a été pessimiste par rapport à cette formation et pour le confirmer : « *cette formation signifie rien pour moi et elle m'a rien apporté de nouveau et je les faite puisque elle a été obligatoire* ».

La formation pédagogique a répondu au maximum des réalités d'aujourd'hui. Elle est faite, disent les enseignants, pour essayer de trouver des solutions qu'ils rencontrent dans leur pratique professionnelle.

Pour les nouveaux enseignants, cette formation devait se faire à long terme en augmentant la durée des stages pratiques et en réformant les programmes de formation en vue de les adapter aux nouvelles exigences du

moment, car il est préparé d'avantage à la vie professionnelle à court moyen et a long terme.

Pour eux, c'est comme avant d'être maçon, il faut faire son apprentissage en maçonnerie. Tout métier s'apprend et cette formation est un apprentissage primordial pour le futur enseignant.

Une formation efficace amènera donc le professeur à réfléchir, durant sa formation et tout au long de sa carrière, aux effets de sa pratique sur l'apprentissage étudiant et à s'engager dans un processus de développement professionnel lui permettant de s'adapter et de s'améliorer. C'est pour ces raisons que la formation offerte aux nouveaux venus dans le cadre de cette recherche vise forcément le développement d'un enseignement réflexif centré sur l'apprentissage.

Pour Thierry Ardouin : « La formation n'est pas réalisée en dehors de son contexte et de la prise en compte des acteurs de l'organisation. Il est alors nécessaire de chercher à faire l'analyse tant de l'environnement que des spécificités du personnel et des apprenants, par une réflexion et un travail sur les besoins en formation. »¹

2. Les éléments les plus marquants de cette formation :

La moitié de notre population d'étude, 5/10 sont d'accord que l'esprit d'équipe est parmi les éléments les plus marquants durant cette formation: ***« l'esprit d'équipe des formés, le débat passionné entre les collègues et surtout les échange d'expérience nous as donné beaucoup d'envie et du courage pour pouvoir poursuivre cette formation ».*** A10

D'autres élément qui marquent nos enquêtés sont relatif aux module étudié ainsi que le soutien des formateurs : ***« ce qui m'a marqué le plus dans***

¹Thierry Ardouin : *Ingénierie de formation pour l'entreprise : analyser, concevoir, réaliser, évaluer.* Dunod 2^{ème} édition, p. 73. 2006

cette formation, la formation a distance (TIC), les sciences sur les défauts du système LMD, et les cours de pédagogie ». A3

Une autre rajoute : « *la manière de transmettre le message par les formateurs, leurs soutiens moral et leurs encouragements, m'ont beaucoup impressionné* ». A9

Pour les enseignants les éléments les plus marquants de cette formation est qu'ils ont pu développer des pratiques novatrices en pédagogie universitaire comme elle vise à alimenter en informations, la formation universitaire. Les questions liées à la pédagogie dans l'enseignement supérieur s'inscrivent dans un nouveau contexte du système L.M.D qui nécessite de nouvelles compétences qui font désormais défaut à ces enseignants débutants. Les réflexions centrées sur les enseignants mettent l'action sur leur formation et leurs compétences professionnelles. L'évaluation et la reconnaissance des activités de l'enseignant permettent de connaître les différents rôles de l'enseignant.

Les enseignants ajoutent que durant ces journées de formation ont eu la chance de faire avec de nouvelles pratique d'enseignement comme la FAD (formation à distance), la plate forma E-learning, et l'utilisation des TIC (technique d'information et de communication).

3. les retombées de la formation pédagogique des enseignants :

Notre objectif pour cet élément est de savoir les effets de la formation pédagogie sur la fonction des enseignants, nous avons déduit que la formation a peut rendre les enseignants plus opérationnel dans l'exercice de leurs tache et la maitrise de système universitaire sous ces différents ongles.

Un de nos interviewés a déclarée : « ... *parmi les retombées de notre formation pédagogique faite par l'université de Bejaia AB/MIRA c'est que l'enseignant stagiaire sera capable de mener bien son travail d'enseignement,*

la maîtrise de la plateforme, sens d'organisation, la façon de voir l'évaluation des étudiants, la maîtrise de la philosophie du système LMD ... ».A8

Un autre rajoute : « ... *c'est une expérience en manière partagé avec le collègue, et avoir de bonne relation avec ces derniers, et rassembler les différentes universités ... ».A1*

Ces actes de formation ont engendré aussi une instauration d'un bon climat social, une relation amicale entre les différents formés et aussi les différents département de l'université de Bejaia.

Un autre rajoute : « ... *maîtriser les différentes logiciel comme opale, expérience scientifique, carte conceptuelle, apprendre comment se comporter avec les étudiants et transférer les connaissances, enfin prendre connaissance de certains aspects pédagogiques de l'enseignement ». A5*

Le Changement dans la conception centrée sur l'étudiant et les compétences des enseignants du groupe expérimental a été confirmé par l'analyse qualitative des données des entretiens, dans laquelle l'approche de l'enseignement des professeurs du groupe expérimental après leur participation à la formation.

La participation au programme de formation pédagogique a eu un certain impact, les professeurs participant à un programme pédagogique ont effectivement, à la fin de la formation, une conception différente de l'enseignement supérieur, avec une vision de l'éducation davantage centrée sur l'étudiant et plus axée sur les compétences, comparée à celle qu'ils avaient avant leur participation. Ils se différencient donc, à cet égard, de leurs collègues qui n'ont pas participé au programme.

Donc on peut dire que cette formation est résumée dans ces quelques éléments : Changements constatés dans les attitudes à l'égard de l'enseignement

et de l'apprentissage, Changements constatés dans les conceptions de l'enseignement et de l'apprentissage, Acquisition de nouveau concept, de nouvelles procédures et principes sont appliqués dans leur pratique.

En conclusion, la formation semble avoir donné aux professeurs formés des indications sur l'utilisation des méthodes et ils sont davantage en mesure d'en estimer la valeur pédagogique alors que les non-formés demeurent hésitants face à leurs choix. La satisfaction des professeurs donnant les cours en atelier contribue à cette perception positive des professeurs formés. Il faut cependant dire que l'atelier, bien qu'imposé, leur semblait tout à fait justifié. Acquisition de compétences sociales et de capacités à réfléchir et résoudre des problèmes.

Ainsi pour Georges(1974) cette formation aidera l'enseignant à offrir un enseignement de qualité qui fera valoir ses effets pendant longtemps car, « les maîtres formés aujourd'hui entreront dans une carrière d'environ trente-cinq ans. Pendant ces trente-cinq ans, ils auront devant eux des enfants dont les chances de vie se poursuivront pendant au moins cinquante années. Ainsi, la façon dont les maîtres seront formés aujourd'hui fera sentir son influence après le milieu du siècle prochain ». ¹

4. la nature des évaluations faites et les résultats obtenus de cette dernière :

Tous les enseignants stagiaires ont passé plusieurs évaluations pendant et après leurs formations pédagogiques continues.

« ... on a passé des tests écrits sur table, des exercices visuels, pratiques sur des logiciels et comment faire un cours en ligne ... ». A7

¹ GEORGES, G. et al. (1974) *La formation des enseignants*, Paris, Editions ESF.

L'évaluation des enseignants s'est faite sur plusieurs critères : examens, des travaux écrits, Présentations orales, Participations en classe, présences pendant le déroulement de la formation.

Il est à noter que tous les stagiaires ont réussi à obtenir toutes les épreuves

« ... oui, les résultats été très satisfaisante et ils ont tous réussi... ».A1

5. la satisfaction et les mécontentements des enseignants à l'égard de la formation pédagogique continue :

Au cours de nos observations, on a constaté que la plupart des enseignants 8/10 ont montré leurs satisfaction à l'égard de cette formation, car elle représente aux yeux des enquêtés un atout indispensable et bénéfique dans leurs fonctions.

« ... oui, je suis très satisfait d'avoir suivi cette formation pédagogique continue, puisque elle m'a permis d'apprendre beaucoup de choses dans le domaine de l'enseignement, et je trouve qu'elle est très bénéfique et utile ... ».A6

un autre rajoute ; « ...cette formation est une très belle expérience pour moi, car les enseignants étaient attentifs et voulaient vraiment acquérir un savoir ... ».A4

une partie minoritaire des enquêtés 2/10 ont déclaré qu'ils n'ont pas été satisfait d'avoir suivi cette formation pédagogique continue ce qui se confirme dans le témoignage suivant «...non, je ne suis pas satisfait d'avoir suivi cette formation pédagogique continue, puisque elle été trop chargé, mal organisée ... ».A10

la formation pédagogique est primordiale pour tout enseignant. Elle prépare le futur enseignant à son métier. Pour eux, la formation pédagogique est la clé de la réussite d'un enseignement, elle procure un enseignement de

qualité car c'est levier qui permet à l'enseignant de savoir le travail qui l'attend et lui donne toutes les compétences qu'il doit utiliser pour la préparation et la présentation des cours, la gestion de la classe jusqu'à l'évaluation des apprentissages.

6. l'apport de la formation pédagogique continue pour l'enseignant et l'université :

Parmi les buts principaux d'avoir ramené cette nouvelle formation à l'université c'est de former l'enseignant et lui apporter une nouvelle stratégie d'enseignement et faire de l'université un point positif, donc durant notre enquête on a cherché à comprendre à ce que cette formation pédagogique a satisfait ces besoins.

Ces action de formation ont engendré une maîtrise de nouvelle méthode de travail, les enseignants sont devenu plus méthodique dans l'exercice de le leurs taches d'enseignement, et de transmettre les connaissances aux étudiants d'une manière plus scientifique et professionnelle.

*« ... après avoir suivi cette formation pédagogique j'ai acquis de nouvelle connaissance sur les différents thématique et j'ai pu être un bon pédagogue, et elle m'a permis de maîtriser les méthodes d'enseignement et elle m'a beaucoup aidé a transmettre les connaissances d'une manière professionnelle, et elle a fait de l'université de Bejaia un point positifs ... ».*A2

Une autre interlocutrice qui appuie sur cet avis rajoute : *« ... cette formation m'a permis de devenir un professionnelle avant le temps, et elle est très utile puisque elle car elle nous a pris comment faire le métier d'enseignement car elle a développé nos compétences a travers de nouveau module et le système LMD, et elle est indispensable pour l'université dans le*

but d'avoir des enseignants de qualité... ».A3

Une autre rajoute : « *on a étudiée une série de cours sur des matières souvent nouvelle ce qui m'a permis beaucoup de chose de cette formation pédagogique, d'abord dans le cadre des relations, la manière de parler avec l'étudiant, avoir la responsabilité, et surtout ne pas utiliser la force dans la science , et pour l'université elle va lui permettre d'avoir des recherches scientifiques basé sur des bases solides ». A9*

D'autres apports se traduit par la communication, suite a ces actions pédagogiques, les enseignants ont acquis de nouvelles connaissances en matière de communication, car ils maitrisaient le dialogue avec leurs étudiants, surtout ceux qui ont obtenu leurs diplôme en langue arabe, et qui trouvaient auparavant des difficultés dans la maitrise de la communication en langue française.

un professeur qui a suivi une formation pédagogique véhicule bien son message. Il suit bien les étudiants dans leurs apprentissages et il est apte à trouver des solutions à toutes les préoccupations des étudiants. Ce qui facilite la compréhension des cours à ses élèves. Ces d'enseignants savent donc motiver les étudiants à suivre les cours.

par conséquent, les étudiants participent activement au cours et s'acquittent davantage de leurs devoirs qui consistent à apprendre régulièrement et en fin de compte réussir leurs apprentissages.

d'après les participants – la formation avait aussi un impact au niveau de l'organisation (l'université) : après la formation, ces enseignants se sont davantage impliqués au sein de leur département ou de leur faculté dans le domaine de l'enseignement et de la politique d'enseignement.

Les personnes interrogées faisaient encore référence à cette formation pour expliquer pourquoi ils avaient modifié leurs pratiques pédagogiques et leurs conceptions de l'enseignement, le degré de changement dans leurs

pratiques d'enseignement semblent être lié à l'importance des changements observés dans les conceptions de l'enseignement.

Leurs conceptions se sont davantage alignées sur la vision d'une éducation centrée sur l'étudiant et axée sur les compétences.

7. les nouvelles pratiques d'enseignement après avoir suivi la formation pédagogique continue :

Pour ce thème la majorité de nos enquêtés 7/10 ont déclaré qu'ils ont opté pour une nouvelle pratique d'enseignement et ils ont mis l'accent sur les nouvelles méthodes, techniques et comportements.

*« oui, surtout comment maîtriser les étudiants en classe et la méthode utiliser ».*A6

Un autre rajoute : *« oui, en situation de problème, on gère mieux le problème.....c'est une forme nouvelle et technique d'enseignement ».*A5

Par contre une autre catégorie a répondu négativement : *« c'est vraie que j'ai beaucoup appris durant cette formation mais je n'ai pas opté pour une nouvelle pratique d'enseignement ».*A10

les enseignants déclarent avoir mis en place de nouvelles pratiques d'enseignement à la suite de leur participation au dispositif. Plus précisément, lorsque l'on s'intéresse aux retombées chez les nouveaux enseignants ayant déclaré que leur conception du processus d'enseignement avait évolué à la suite de leur participation à cette formation.

En effet, on constate que les résultats indiquent un changement de conceptions chez les formés, et ils semblent plus enclins à mettre en place de nouvelles pratiques d'enseignement.

Nous retrouvons, ici, un lien fort entre les réponses décrivant les nouvelles

pratiques que les nouveaux enseignants déclarent avoir mis en place et les éléments qui ressortent de la description qu'ils font de l'évolution de leur conception des processus d'enseignement et d'apprentissage, bien que les nouveaux enseignants déclarant avoir mis en place de nouvelles pratiques d'enseignement à la suite de leur participation au dispositif, soient moins nombreux que ceux qui déclarent que leur conception de l'enseignement et/ou de l'apprentissage a évolué, il semblerait qu'un lien entre changement de conception et changement de pratiques soit possible.

Synthèse des résultats de la recherche :

1. La première hypothèse de notre travail « *Le transfert des connaissances se fait en fournissant toutes les conditions favorables (méthodes et modalités de formation, caractéristiques individuelles des apprenants et conditions environnementales) pour assurer l'application des connaissances apprises dans la situation de travail* » est confirmée.

Cette dernière mentionne et montre que le processus de transfert des connaissances interpelle différents niveaux de l'organisation comme éléments fondamentaux pour l'appropriation et l'application des connaissances acquises lors de la formation et qui aide à leur transfert. Presque tous les intervenants étaient unanimes quant à la mise en place des différents moyens et conditions qui aident à la réussite de ce dispositif et la concrétisation de tous les objectifs liés au transfert des connaissances.

Comme nous l'avons mentionné dans notre hypothèse, ces différents facteurs peuvent être résumés comme suit :

- Liés aux apprenants : Attitude et motivation.
- Liés au programme de formation : Sujets, méthodes et contenu de la formation, qualité de l'organisme de formation et formateurs, sentiment d'effectif et les personnes, contrôle perçu, perception de l'utilité de la formation, contenu et matériel relié aux tâches.
- Liées à l'environnement de travail : Implication de la direction, opportunités d'application et de partage avec les collègues, soutien de l'organisation, appui et soutien du superviseur, soutien des collègues de travail, satisfaction des bénéficiaires indirects, disponibilité et soutien en matériel et logistique.

2. La deuxième hypothèse de notre travail « *Le développement des conditions pédagogiques pour le transfert des connaissances et*

l'application des principes de continuité jouent un rôle positif dans le développement des qualifications et des capacités des enseignants stagiaires de l'université de Bejaia » est aussi confirmée.

Les nouvelles recrues comme nous l'avons constaté, n'ont pas bénéficié d'une formation pédagogique ce qui les met en face de beaucoup de difficultés au cours de l'exercice de leur métier, dans différentes situations d'enseignement/apprentissage. La mise en place d'un dispositif de formation en pédagogie universitaire au profit de ces nouveaux enseignants nécessite de mettre en application toutes les conditions nécessaires pour une bonne pratique pédagogique qui donnerait du sens à la pratique enseignante de l'enseignant débutant. Pour réussir cette formation, un nombre d'éléments ou de conditions doivent être réunis.

Tous les enseignants interviewés sont unanimes quant à la nécessité d'une formation pédagogique s'impose afin d'augmenter le taux de réussite de nos étudiants par l'acquisition d'une formation de qualité. Les conditions pédagogiques d'une formation en pédagogie universitaire selon un dispositif et sur la base de diverses modalités permettraient à ces enseignants d'atteindre plusieurs objectifs liés au milieu institutionnel : c'est acquérir des connaissances qui permettraient à ces enseignants de se familiariser avec les courants pédagogiques qui vont en parallèle avec le nouveau système L.M.D afin qu'ils deviennent capable d'utiliser différentes méthodes d'enseignement et d'encadrement.

Ces nouveaux enseignants pensent qu'offrir toutes les conditions pédagogiques pour réussir une formation professionnelle des enseignants est une option majeure car c'est le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité, elle a un impact sur le rendement des étudiants. Ils estiment que grâce aux conditions pédagogiques offertes, ces formations

leurs ont permis d'acquérir des compétences utiles voire indispensables dans leur métier.

Conclusion

générale

Conclusion générale :

Le présent travail touche à sa fin. Il est pourtant loin de satisfaire notre curiosité dans notre domaine de la formation pédagogique continue et de ses impacts sur les compétences des nouveaux enseignants universitaires. La formation pédagogique des enseignants universitaires dans une logique de développement professionnel vient de confirmer l'importance de soutenir et de valoriser la fonction enseignante au sein des universités.

Nous voudrions ainsi mettre l'accent sur la conscience des membres de notre échantillon quant à leurs réels besoins, à l'importance de leur participation à ce dispositif de formation pédagogique continue, et à ce qu'ils attendent des futurs programmes de formation qui leur seront imposés par l'administration pédagogique et sous quelles formes seront présentés.

Les futurs enseignants ont mis des jugements de valeur concernant leur formation : Qu'il est temps d'engager une nouvelle politique en matière de formation des enseignants universitaires et d'accorder beaucoup d'intérêts à la formation pédagogique des nouvelles recrues. La mise en place d'un dispositif de formation pertinente en pédagogie du supérieur quant à l'acquisition des compétences et du savoir-faire.

La mise en place d'un dispositif de formation pédagogique selon diverses modalités ainsi que la prise en charge des enseignants universitaires notamment les débutants et les futurs enseignants en matière de formation en pédagogie du supérieur selon les normes modernes en sciences de l'éducation est devenu une urgence pour faire de nos universités des lieux de rayonnement et de production de la connaissance et du savoir.

Les pistes évoquées dans les lignes qui précèdent traduisent la volonté de tenir compte de nombreux paramètres susceptibles d'inférer sur la conception et la mise en œuvre d'un programme de formation à l'attention des professeurs

d'université. Les besoins tels que définis par des experts, les demandes exprimées par les enseignants eux-mêmes, la disponibilité réelle des personnes en formation, les compétences et les ressources nécessaires, le soutien et les exigences de l'institution sont autant d'ingrédients dont il convient de bien évaluer l'importance respective avant d'envisager la mise en œuvre d'un tel projet.

Les implications de notre recherche pour la mise en œuvre concrète d'un programme de formation pédagogique dans l'enseignement supérieur portent d'abord et avant tout sur l'élaboration du concept même de ces formations, de leur contenu et de leurs modalités. Nos résultats soulignent la nécessité de mettre principalement l'accent sur les aspects pratiques de l'enseignement. En complément à des programmes de formation proposés au niveau universitaire. Mais la politique et les structures des institutions doivent aussi soutenir et valoriser la création d'environnements pédagogiques forts ainsi que la participation à des programmes de formation pédagogique. Pour ce qui est de la composition du groupe cible, les programmes de formation pédagogique ne doivent pas se limiter uniquement aux professeurs nouvellement engagés : les professeurs ayant plus d'expérience en matière d'enseignement pourraient aussi être visés.

Quant aux analyses effectuées pour mesurer le degré de contribution des programmes de formation à l'amélioration des compétences, les résultats dégagés ont permis de confirmer que les programmes de formation continue contribuent bien à améliorer les compétences professionnelles. La mesure du degré de cette contribution devrait se faire sans séparer la formation continue des autres facteurs qui, eux aussi, jouent un rôle dans l'amélioration des compétences. Ainsi, il s'est avéré plus opportun de chercher une contribution interactive entre l'ensemble des facteurs qui aboutissent à l'impact le plus élevé sur les compétences.

Nos résultats montrent que le fait d'avoir participé à ce dispositif a eu, selon les nouveaux enseignants, des retombées quant à leurs conceptions. Il apparaît ensuite qu'un lien entre changement de conception et changement de pratiques puisse être établi. Ainsi, pour une partie des nouveaux enseignants, le changement déclaré de conception s'est concrétisé par la mise en place de nouvelles pratiques d'enseignement centrées sur l'apprenant.

Au terme de ce travail, nous pensons que ce mémoire a apporté des informations utiles aux responsables de la formation au niveau de l'université. Il est nécessaire qu'une évaluation approfondie des formations continues soit appliquée. Cependant, il faut souligner certaines insuffisances qui devraient faire l'objet d'une attention particulière dans les travaux ultérieurs.

***La liste
bibliographique***

La Liste Bibliographique :

I. Références des ouvrages méthodologiques :

1. AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, Éd, Presse de l'université du Québec, Canada, 1987.
2. BÉLANGER Laurent et COLLAB, Gestion stratégique des ressources, Boucherville, Gaétan Morin Éditeur, 1988.
3. CHAMPAY(P) ET ETEVE, (C), Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Edition Nathan, 2ème Ed, 2001.
4. GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, Edition Dalloz, 7eme Ed, Paris, 1999.
5. HAROUNA, E.O. analyse du rendement interne des écoles privées au Niger, mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation,2005.
6. LARUELLE Olivier, Les politiques de formation continuée des enseignants : une approche comparative, Presses universitaires de Namur, Namur, 2009.

I- Références des ouvrages sur le thème :

1. ARDOUIN Thierry, Ingénierie de formation pour l'entreprise, Dunod, paris, 2003.
2. BARRERE Anne, LEGRAND Guy, La formation des enseignants : des IUFM aux masters. Dossier, Recherche et formation, INRP/
3. GEORGES Snyders, La formation des enseignants, Paris, Editions ESF, 1974.
4. JEAN FRANÇOIS Roussel, le transfert des apprentissage, une perspective centrée sur le développement de la métacognitions, pari , mai 2011.

La liste bibliographique.

5. JEAN-MARIE Peretti, Ressources humaines et gestion de personnels ?, 2^{ème} édition-Vuibert, Paris 1998.
6. MARIO Roy « Transfert de connaissance », revue de littérature et proposition d'un modèle, Etudes et recherches, 1995.
7. MASSETER Guy, La formation continue des enseignants du préscolaire et du primaire au Luxembourg, MENFPS-SCRIPT, 2004.
8. MORITZ Schlick, Théorie générale de la connaissance, trad. Christian Bonnet, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque de philosophie », Paris, 2009.
9. PERRENOUD Philippe, Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant : professionnalisation et raison pédagogique (5^e éd.), Paris : ESF Éditeur, 2012.

II- Liste des Dictionnaires :

1. GILLES Ferrol, et autres, dictionnaire de sociologie, 3^{eme}, édition Armand Colin, paris 2004.
2. LEGENDRE Renald, Dictionnaire actuel de l'éducation, (2^e édition). Montréal, 1993.
3. TRANÇOISE Royal, et d'autres, Dictionnaire des concepts clés, Paris.

III- Revues :

1. BROUCKER Bruno « Comment maximaliser le transfert des acquis de formation dans le secteur public? L'effectivité de la formation managériale dans l'administration fédérale belge », 2011, Telescope, vol, 17, n°3.
2. COHEN W.M, LEVENTHAL D.A, in «le partenariat public-privé: transfert des connaissances managériales et apprentissage ». Université de Nice Sophia Antipolis, 2014.

La liste bibliographique.

3. PORQUIER et WAGNER : «la formation des enseignants de français langue étrangère dans les universités française». Le français dans le monde, FDM, n°185,1984.
4. RAU Sylvie, ETIENNE Richard, quelle formation pour les enseignants ?, cahier pédagogique, juillet 2010, HS N°17.
5. ROY Mario « transfert de connaissances », revue de littérature et proposition d'un modèle, Etude et recherche, 1995.
6. THIERRY Ardouin : Ingénierie de formation pour l'entreprise : analyser, concevoir, réaliser, évalue, Dunod 2^{ème} édition, 2006.

IV- Documents électroniques :

1. ALAIN Touraine, « Université, Fonction de reproduction », Article publié sur Universalise 2001.
2. COHEN W.M, LEVENTHAL.D.A, in le partenariat public-privé : transfert de connaissances managériales et apprentissage. Cas d'entreprises publiques algériennes, université de NICE-SOPHIE ANTIPOLIS. 2014.
3. COLLON Alain, Ethnométhodologie et Education, éd PUF, paris, 1993.
4. LE BOTERF, construire les compétences individuelles et collectives, éditions d'organisation. Paris, 2006.
5. HENRI Marion, « La méthode active », 1888.
Paris, 2009.

***La liste des
annexes***

ANNEXE N 01 :

Guide d'entretien

- 1- Nom et prénom :
- 2- Âge :
- 3- Sexe :
- 4- Expérience professionnelle :
- 5- Département :
- 6- Heures hebdomadaires :

Question aux enseignants :

- 1/- Quelles-sont les différentes méthodes que vous avez utilisées avec vos étudiants pour assurer le bon déroulement des cours ?
- 2/- Quelles-sont les stratégies d'encadrement relatives au transfert des connaissances utilisées dans les programmes de formation continue des enseignants intégrés à l'université de Bejaia ?
- 3/- Que doit prendre en considération la formation continue pour ses besoins d'organisation et le transfert des connaissances ?
- 4/- Quelles-sont les facteurs qui aident le transfert des connaissances en situation pratique ?
- 5/- Les enseignants estiment-ils que la formation continue initiale leur procure des ressources suffisantes pour réussir ?
- 6/- La formation continue des enseignants est-elle utile ? Pourquoi ?
- 7/- Qu'est ce que la formation continue signifie pour l'enseignant et pour l'organisation (l'université) ?

8/- En quoi la formation continue des enseignants contribue-t-elle au développement des compétences professionnelles ?

9/- Quelles sont les retombées de la formation continue d'enseignants universitaires nouvellement recrutés ?

10/- Quelles-sont les caractéristiques de l'encadrement durant la formation continue qui favorisent le transfert des connaissances et pour le renforcement des capacités des enseignants intégrés de l'université de Bejaia ?

11/- Votre vision d'enseignement et d'apprentissage a-t-elle évolué à la suite de votre participation à ce dispositif ? Comment ?

12/- Avez-vous mis en place de nouvelles pratiques d'enseignement à la suite de votre participation à ce dispositif ? Comment ?

13/- Recevez-vous le soutien nécessaire de la part de d'autres participants ? Comment ?

14/- Quels rôles joue l'entrée de ce contenu concurrentiel dans l'université de Bejaia ?

15/- pouvez-vous nous expliquer à quel point la formation était compatible avec la pratique ?

16/- Quels sont les éléments les plus marquants de votre formation ?

17/- Comment jugez-vous la réaction de d'autres collègues de travail qui n'ont pas bénéficiés de cette formation ?

18/- Avez-vous soumis une évaluation pendant et après votre formation ?, que pensez-vous des résultats obtenus.

19/- Quelle est la nature du programme de formation ?

20/- Est-ce que vous êtes satisfait de cette formation ? Pourquoi ?

21/- Que pensez-vous du programme de formation ?

Question aux responsables :

1/- Quelles-sont les exigences et les conditions pour assurer une formation continue efficaces ?

2/- Quels principe mettre en œuvre dans la formation continue ?