

**LE CHANGEMENT PROFESSIONNEL DU FORMATEUR  
D'ENSEIGNANTS ET SA FORMATION CONTINUE:  
CAS DES FORMATEURS DU CRDP AU CENTRE DE RESSOURCES  
DE TRIPOLI- LIBAN-NORD**

Thèse en Sciences de l'éducation

**Mounifa ASSAF HAKAM**

**USJ-Beyrouth/LIBAN**

**Décembre 2017**

**Sous la direction de**

**Monsieur HOYEK Samir, directeur de thèse**

**Et Mme CROS Françoise, co-directrice de thèse**

# Sommaire de l'Intervention

<b>1. Genèse de l'étude : contexte et motivations</b>	03
<b>2. Problématique et questionnements</b>	04
<b>3. Enjeux sociaux et économiques</b>	06
<b>4. Hypothèses</b>	07
<b>5. Méthodologie de la recherche</b>	08
<b>6. Principaux résultats</b>	09
<b>7. Originalité des nouveaux savoirs apportés</b>	12
<b>8. Limites de la recherche</b>	16
<b>9. Perspectives</b>	17

# 1. Génèse de l'étude : contexte et motivations

---

1. Dans les recherches, focalisation sur l'enseignant et beaucoup moins sur le formateur d'enseignants.
2. La notion de changement professionnel du sujet acteur est peu abordée dans la littérature et n'est pas envisagée comme processus.
3. L'effet de l'exercice du métier de la Formation continue sur la formation continue du formateur comme sujet acteur

Développement professionnel

Transformation

Professionnalisation

L'étude du processus de changement professionnel du formateur d'enseignants ne serait- elle pas nécessaire dans un centre de formation, cadre de la mise en œuvre de l'activité ?

## 2. Problématique et questionnements (1/2)

« Comprendre de l'intérieur » en ethnographie se construit à travers l'approfondissement de trois questionnements

1 « Comprendre quoi ? » : L'analyse du « quoi » permet l'accès à une culture locale partagée par des formateurs

2 « Comprendre qui ? » : la cible du changement/ Le Sujet Acteur de l'activité et non le destinataire de l'activité ? Le groupe des formateurs

3 « Comprendre comment ? » : L'analyse éclaire « comment » s'opère le changement : des observations de terrain médiatisées par divers outils de collecte de données.

Eclairages sur :

- Un objet local et global
- Un construit individuel et social
- Le processus de changement
- Les actions et les discours des sujets acteurs.



Dans quelle mesure l'exercice du métier de formateur d'enseignants, dans le cadre du dispositif de la formation continue, contribue-t-il, de par l'expérience vécue, à favoriser un changement au niveau des activités et des pratiques professionnelles des formateurs ?

## **2. Questionnements (2/2) : Grille d'indentification du profil des formateurs en référence aux indices déclencheurs du changement professionnel**

6 indices déclencheurs => positionnement à l'égard du changement

**Le jugement de satisfaction du destinataire de l'activité**

**L'engagement comme processus dans la construction de son projet personnel et professionnel**

**Compétences transversales  
Formateur:  
Disciplinaire ou Mixte ?**

**Intentionnalité d'apprendre  
Aller en stage**

**Mobilisation de la théorie comme sens de la complexité**

**Activités d'écriture professionnelle**

### 3. Enjeux sociaux et économiques : le praticien réfléchi comme acteur de changement

#### Enjeux économiques: réconcilier l'acteur et le système

Effets limités des réformes si elles ne sont pas accompagnées d'un travail en FI et FC

Adaptation au changement du système organisationnel, éducatif...

Sujets bénéficiaires du développement social, économique et culturel

Relever le défi de la démocratisation de la réussite scolaire (*Meirieu, 2005*)

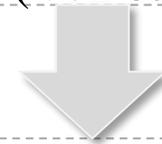
#### Enjeux sociaux : effets directs et positifs sur les apprentissages

Développement du profil du formateur « mobilisé » comme moyen de modifier le milieu du travail:

Engagement *collectif dans sa propre*

*(trans)formation, la (trans)formation de ses groupes de formation, de son institution de formation, la*

*(trans)formation de sa (ses) classes, de son institution scolaire ». (Voz & Cornet, 2010)*



**Impliquer le formateur mobilisé dans les projets.**

## 4. Hypothèse

---

**1ère Hypothèse confirmée**



**Plus le rapport du formateur d'enseignants au métier /à la formation est positif, plus sa tendance au changement professionnel et à son actualisation est marquée.**

## 5. Méthodologie de la recherche : démarche ethnographique

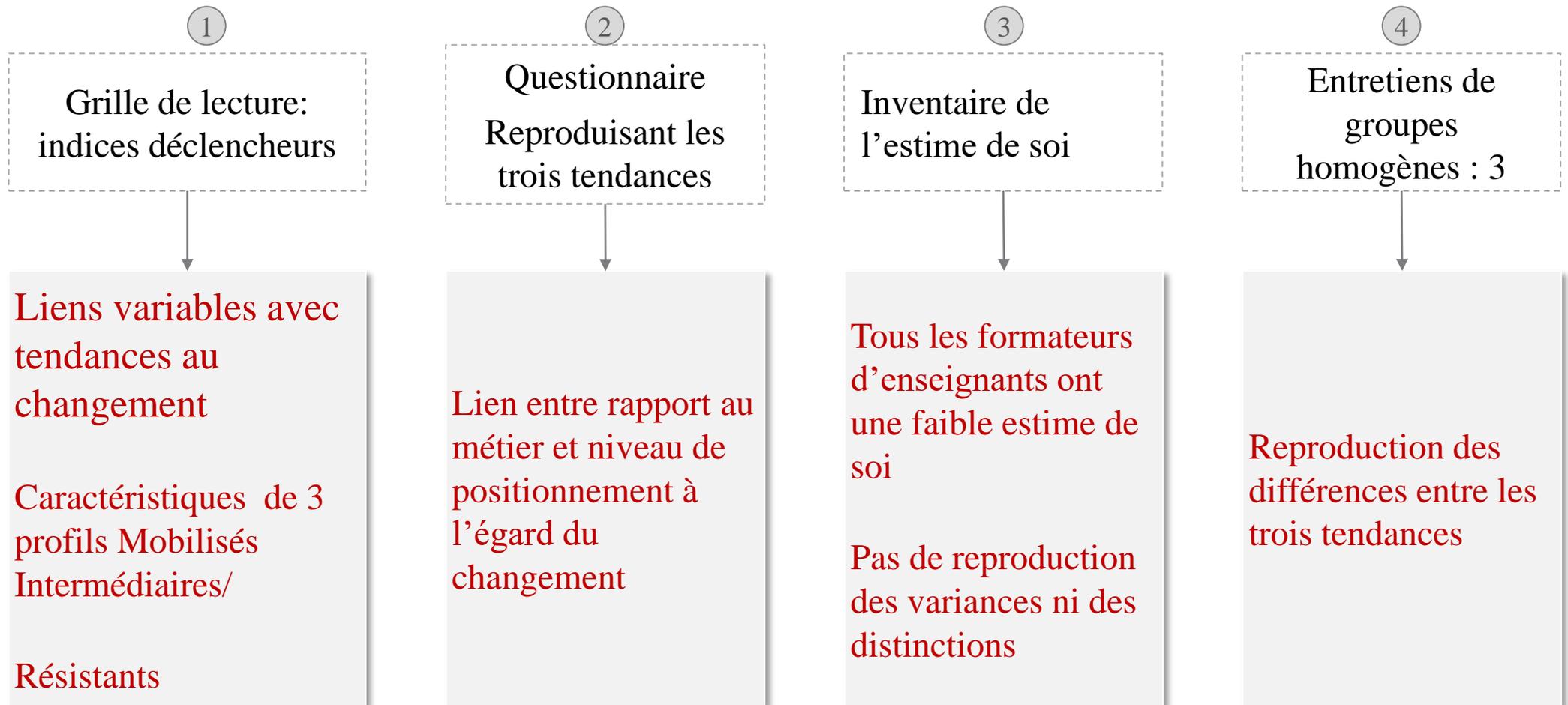
### Lieu et population d'étude

Région du Liban-Nord  
Ecole Normale de Tripoli  
Six EN  
(zones rurale et urbaine)  
32 formateurs  
Centre de  
Ressources- Tripoli  
2004-2017

### Outils

- Observation (pré- enquête)
- Grille de lecture: indices déclencheurs
- Questionnaire
- IES (Coopersmith)
- Enregistrements et transcriptions des discours
- 3 Entretiens de groupes homogènes

## 6. Principaux résultats (1/3) : L'entrée par les tendances au changement



## 6. Principaux résultats (2/3) : Conformité et écarts

### En amont

Identification et caractérisation des profils et différences entre les catégories avant les résultats de l'enquête

### En aval

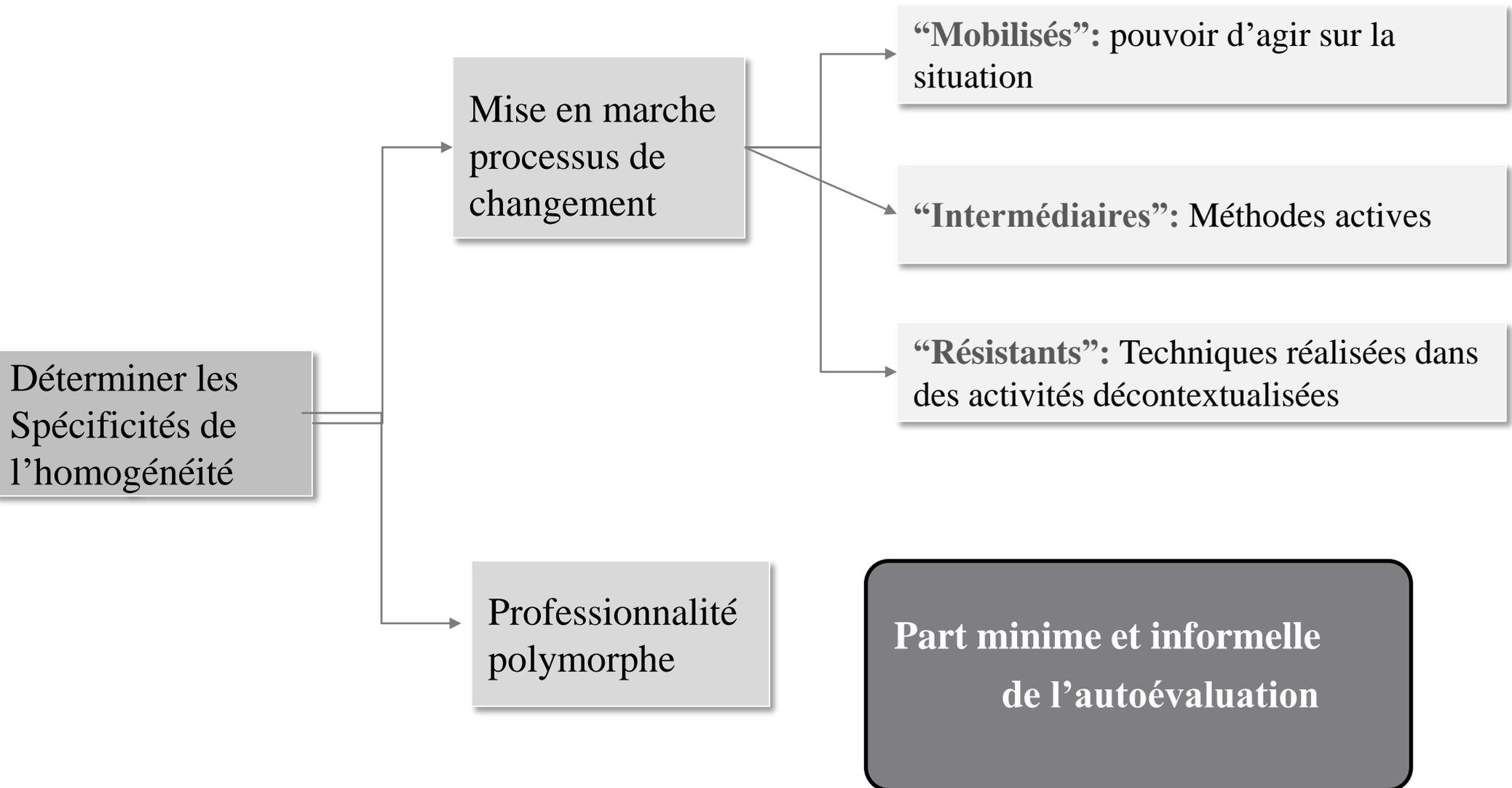
Résultats issus des questionnaires et des entretiens **confirment** les différences et les écarts déjà identifiés à plusieurs niveaux et **reproduisent** le triple profil

### Deux variables donnant du sens aux écarts entre les profils

- La moyenne d'âge générale des formateurs de Tripoli est de 39 ans :
- Moyenne d'âge : « mobilisés » 35,6 ans, « intermédiaires » 39,6 et « résistants » 43,4
- Le statut des formateurs « mixtes » disciplinaire et formations transversales :
- Passage du profil des « mobilisés » 76,92% aux « intermédiaires » 40%, puis aux « résistants » 22,22%.

## 6. Principaux résultats (3/3)

### Résultats des entretiens collectifs constitués de groupes homogènes



## 7. Originalité des nouveaux savoirs apportés (1/4)

### Savoir théorique relatif au processus du changement professionnel

#### Processus/Systemème

##### Fonctionnement

- S1 Intégration ressources initiales
- S2 Mobilisation de ressources reconfigurées
- Etat de stabilité
- Recours à un possible face à une situation difficile...

##### Moyens:

Réflexivité/ conceptualisation  
/écriture réflexive

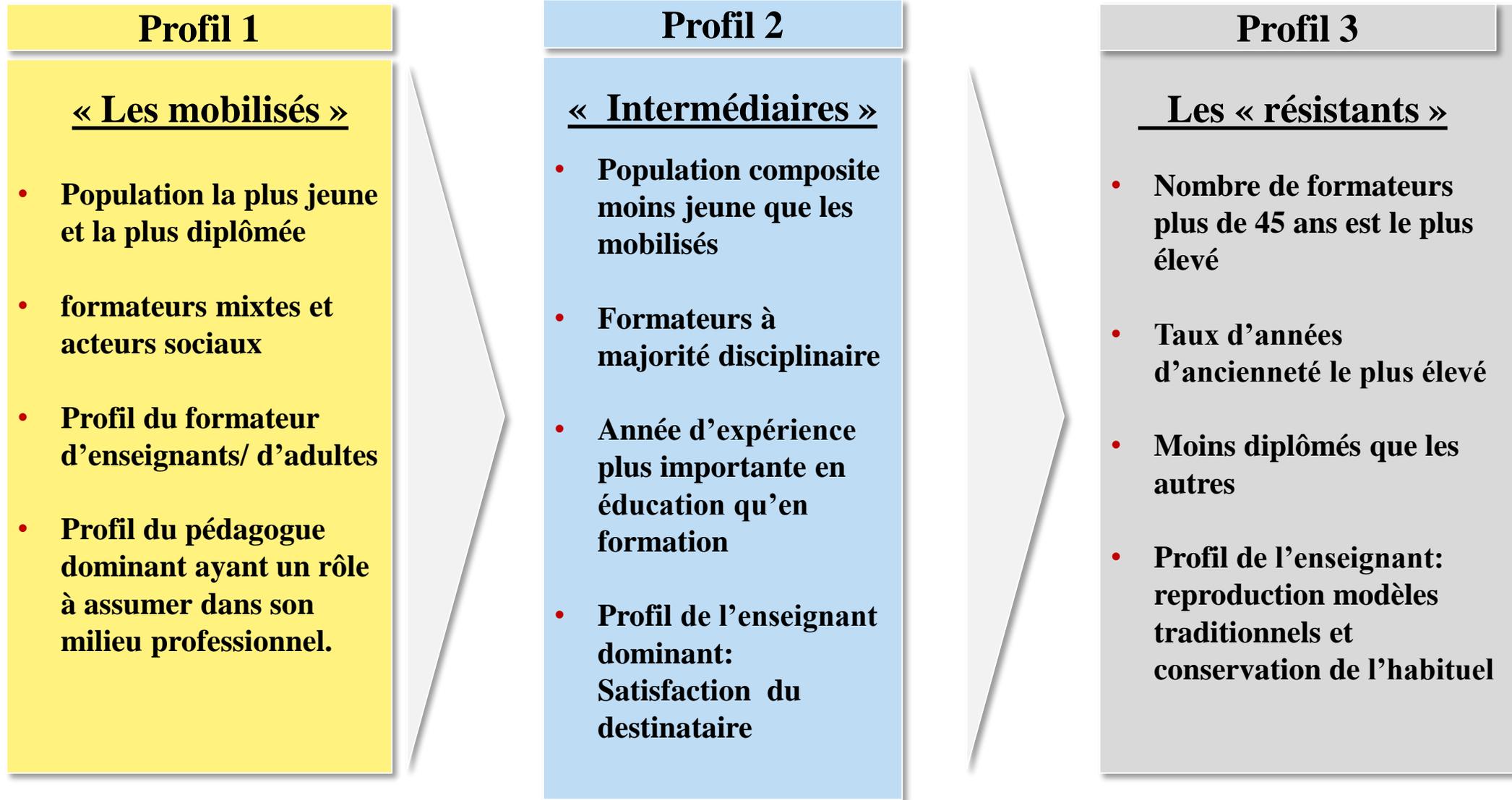
#### Processus bipolaire

Intériorisation du  
concept de changement  
de soi  
  
&  
  
Changement de  
l'activité

#### Six invariants

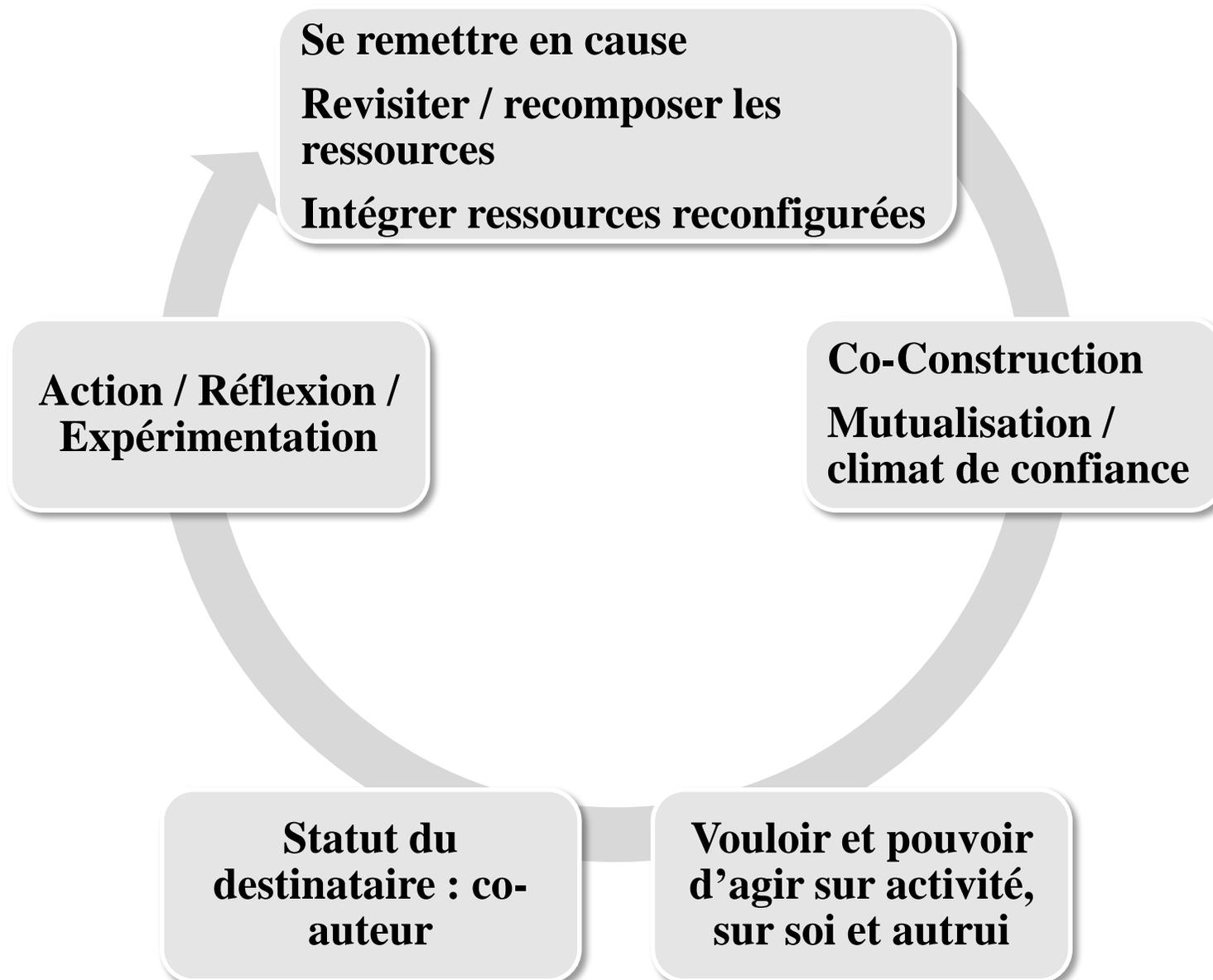
- Processus dialectique
- Processus personnel
- Processus en continu
- Processus systémique
- Produit social
- Passage S1- S2

## 7. Originalité des nouveaux savoirs apportés (2/4) : Savoir théorique relatif à la typologie des profils



## 7. Originalité des nouveaux savoirs apportés (3/4) : *Savoir pratique, comment s'opère le changement ?*

---



## 8. Limites de la recherche

---

Implication chercheur  
dans la communauté à  
décrire

Démarche  
ethnographique  
**d'intelligibilité et non  
de représentativité**

**Dispositif à  
expérimenter**

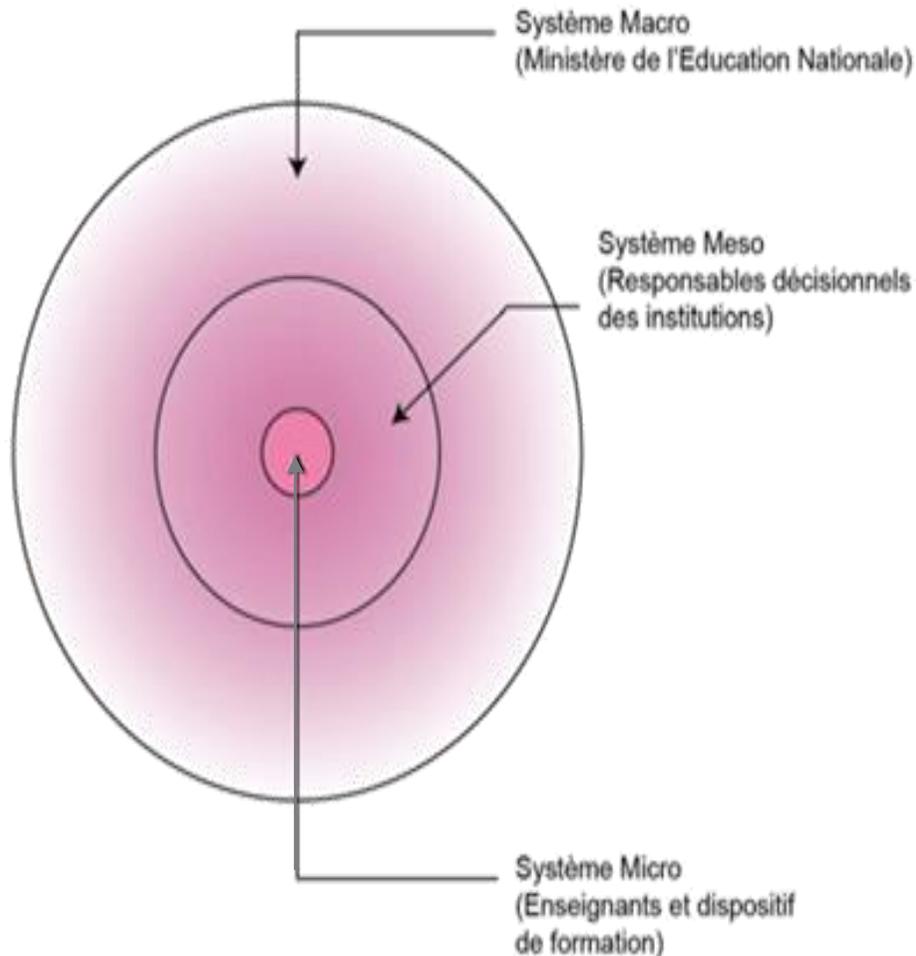
**Unité CRDP Tripoli.  
Echantillon restreint**

**Absence d'injonction  
institutionnelle et d'évaluation de  
l'efficacité**

**Logique changement du  
destinataire prime sur celle du  
changement de soi**



## 9. Perspectives (1/3)



**S'intéresser davantage *aux pratiques et aux activités des formateurs* et par extension à l'ensemble des *sujets acteurs chargés d'accompagner les enseignants in situ***



**Envisager une action  
=> Mettre en place des dispositifs de formation  
visant à déclencher le processus du changement  
professionnel chez les sujets acteurs *in situ***

## 9. Perspectives (2/3)



المركز التربوي للبحوث والإنماء



وزارة التربية والتعليم العالي



الجامعة اللبنانية  
UNIVERSITE LIBANAISE

Projet  
professionnel à  
court terme

INSTITUT  
FRANÇAIS  
LIBAN

1. Utilisation questionnaire autres CR
  2. Généralisation des résultats issus des CR
  3. Etude de cas : 3 formateurs de Tripoli ou autres CR avec formalisation du changement en termes de ressources reconfigurées entre et en S2
  4. Autoconfrontation : Rapport développement pouvoir d'agir et profils des formateurs en référence au Changement
- Impliquer la faculté de pédagogie et le CRDI dans des projets de recherche
  - Projets : Laboratoires de recherche au Liban à l'étranger

# Perspectives (3/3) :

## *Visée compréhensive et/ou transformative*

**Validation de la Grille  
d'identification profils des  
formateurs à l'égard du  
changement en référence aux  
indices déclencheurs & Profils des  
formateurs à l'égard du  
changement**

**Moyen terme**

**Long terme**

- **Rencontre interuniversitaire sur le changement professionnel du formateur d'enseignants (partenariat avec Laboratoires de recherche ...)**
- **Décloisonnement des formateurs**
- **Partage d'expériences avec différents acteurs du système éducatif libanais**

Poursuivre les recherches sur le changement professionnel et cibler de nouveaux acteurs praticiens

La recherche comme voie de professionnalisation des formateurs d'enseignants

FIN

---

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**