

## **Former aux *soft skills* en mode hybride : une innovation pédagogique pour la formation professionnelle à l'ère du numérique.**

**Bouchra KHAZRAJ<sup>1</sup>**  
Université Hassan II

**Nadia SAQRI<sup>2</sup>**  
Université Hassan II

DOI : <https://doi.org/10.71895/PRSM/revue-rise.n5.85>

### **Résumé**

Les futur(e)s enseignant(e)s ont besoin d'un bon nombre de compétences nommément douces susceptibles de rendre leur tâche plus efficiente en classe. Malheureusement, la durée de la formation professionnelle est insuffisante pour les doter de ces compétences en plus de celles techniques toutes aussi nécessaires. Alors comment remédier aux lacunes en *soft skills* suite à la courte formation professionnelle ? Créer des dispositifs de formation en ligne en *soft skills* nous semble la meilleure solution pour acquérir de nouvelles connaissances et compétences. La gestion de temps, à titre d'exemple, est une compétence douce importante pour la planification et la gestion éducatives. Nous proposons une conception d'une formation en ligne de la gestion de temps en faveur des futur(e)s enseignant(e)s, ainsi que pour tout(e) enseignant(e), en vue de développer cette compétence douce indispensable pour sa mission éducative.

**Mots clés :** *soft skills*, gestion de temps, futur enseignant, formation en ligne, formation professionnelle.

---

<sup>1</sup> [bouchra.khazraj@enscasa.ma](mailto:bouchra.khazraj@enscasa.ma)

<sup>2</sup> [n.saqri@enscasa.ma](mailto:n.saqri@enscasa.ma)

## **Abstract**

Future teachers need a number of soft skills to make their work more efficient in the classroom. Unfortunately, the duration of professional training is insufficient to equip them with these skills, in addition to the equally necessary technical ones. So how can we remedy the soft-skills deficiencies that future teachers may have as a result of their short professional training? In our view, the best solution is to set up online soft skills training courses, enabling student teachers to acquire new knowledge and skills as and when they need them. Time management, for example, is an important soft skill for educational planning and management. It will be interesting to propose a design for an online training in time management for future teachers, as well as for any teacher, to develop this soft skill essential to their educational mission.

**Keywords:** soft skills, time management, future teacher, online training, professional training.

## Introduction :

Les élèves, en tant qu'acteur principal dans l'opération enseignement-apprentissage, s'attendent à ce que l'école les munisse de tout ce qui leur permet de mieux appréhender la vie future ; académique, professionnelle, sociale et personnelle pour se développer et s'épanouir. L'enseignant joue alors « *un rôle très important dans le développement des compétences non cognitives (ou "soft skills") de leurs élèves, qui leur permettent d'être des adultes accomplis et équilibrés* » (Benhenda, 2020, p. 29). Cela n'est possible que si cet enseignant(e) dispose lui(elle)-même de ces compétences, en particulier les soft skills, essentielles dans sa pratique enseignante.

La gestion de temps, l'adaptabilité, l'organisation, la gestion de la classe, la motivation, la gestion des difficultés d'apprentissage, la stimulation des potentialités des apprenants, la gestion des émotions, l'esprit d'équipe et d'initiative, l'écoute active, l'assertivité, la communication... sont des soft skills que l'enseignant(e) ne peut s'en passer. Ces compétences ne sont malheureusement pas prises en extrême attention dans la formation professionnelle des enseignant(e)s relativement à leur importance dans la classe. Cela revient à plusieurs facteurs : la courte durée de la formation, la surcharge du programme enseigné, le manque de formation pour les formateurs en ce qui concerne les compétences douces...

L'évidente question qui vient à l'esprit ; comment remédier aux lacunes que les futur(e)s enseignant(e)s peuvent avoir en soft skills suite à la courte formation professionnelle ?

Le E-Learning est un dispositif vecteur dans le développement des formations (El Khalfi, 2021) ; il attire de plus en plus de professionnels pour améliorer leurs compétences tout en profitant de ses multiples avantages, à savoir l'accès à n'importe quel moment aux formations, la suspension et la reprise du programme de ces formations au bon gré des utilisateurs, et l'épargne des coûts, du temps et du déplacement. Plusieurs entreprises et organisations recourent à ce genre de formations pour former ou améliorer les compétences de leurs employés (Marchand, 2003).

Ces dispositifs en ligne sont en effervescence actuellement dans presque tous les domaines, notre défi est de profiter des avantages du E-Learning pour pallier les défaillances de la formation professionnelle des futur(e)s enseignant(e)s notamment celles relatives au savoir-être.

Différentes études telles que : « *Digital education: New avenues for the design, optimization and deployment of the MOOCs in student/teacher education* » (Mechouat, 2017), et « *TICE Afrique ou comment compléter les formations des enseignants en Afrique* » (Moussavou et al., 2021) ont eu leur mot à dire à ce sujet. La première affirme l'accompagnement positif des cours en ligne ouverts et massifs (MOOC) dans le développement des compétences des apprenant(e)s et des enseignant(e)s. La seconde étude défend l'importance de pallier les carences et compléter la formation des enseignant(e)s via la plateforme TICE Afrique lors de la crise sanitaire.

Le coaching est le levier de développement des compétences et des potentiels des individus par excellence (Elaidouni et al., 2006). Il est longuement monopolisé par le secteur de l'entreprise comme pratique d'accompagnement et d'optimisation des compétences des ressources humaines où il a brillamment réussi (Barès & Persson, 2011). Il « *permet d'atteindre un niveau d'équilibre et de performance optimal, et un meilleur savoir sur soi, sur l'autre et l'environnement* » (Higy-Lang & Gellman, 2000, p. 7). Pour toutes ses qualités positives, il est temps d'utiliser ce tremplin dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle en se procurant ses différents outils, pratiques et méthodes au service de la performance personnelle et professionnelle des futur(e)s enseignant(e)s.

L'efficacité de cette discipline en performance des compétences est prouvée à travers plusieurs recherches, à titre illustratif : « *Coaching to improve teacher instruction and behavior management in a high poverty school: A case study* » (Reddy et al., 2019) ou encore « *The Effect of Teacher Coaching on Instruction and Achievement: A Meta-Analysis of the Causal Evidence* » (Kraft et al., 2018). Toutes les deux dévoilent les atouts du coaching notamment pédagogique dans la gestion du comportement et l'évolution professionnelle des enseignant(e)s.

Notre étude, quant à elle, s'adhère dans le champ de l'ingénierie andragogique professionnelle basée sur une approche coaching. Elle a pour défi de créer une synergie entre le coaching et le E-learning au profit de l'enseignement professionnel, dans le but d'aider les futur(e)s enseignant(e)s à capitaliser un certain nombre de compétences douces en s'appuyant sur le E-Learning comme mode d'enseignement. Ce qui permettra un certain équilibre entre les compétences techniques et non-techniques dans la formation enseignante.

À travers cet article, nous nous attacherons à définir les soft skills et leur importance dans le métier de l'enseignement, puis justifier le choix de la formation asynchrone en mode hybride de manière à mettre en avant les avantages de ce type de formation pour développer les soft skills. Dans la section méthodologie, nous proposerons une scénarisation d'une formation numérique en gestion de temps suivant le modèle de l'ingénierie de formation ADDIE, afin d'améliorer cette compétence douce chez les futur(e)s enseignant(e)s. Dans cette section, nous étalerons les différentes étapes de ce modèle (analyse – design – développement – implantation – évaluation). Pour conclure, nous soulignons l'implication des futur(e)s enseignant(e)s, comme acteur autonome de son apprentissage, dans les formations numériques en soft skills pour leur développement professionnel et personnel.

### **1. Les soft skills pour l'enseignant(e) :**

Les soft skills ou, en langue française, les compétences douces ont plusieurs nominations ; le savoir-être qui est d'après AFNOR englobe les comportements et les attitudes que nous déployons dans une situation donnée (Labruffe, 2005, p. 10), ou les compétences clés « nécessaires à l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et l'employabilité » (Harouchi, 2010, p. 127). Ces comportements chez l'enseignant(e) sont innombrables vu que son métier est en permanente évolution et qu'il se base sur le relationnel (Biémar & Fischer, 2023), et le relationnel impose un travail sur soi ; l'enseignant(e) est obligé(e) d'être en possession de soft skills lui favorisant un bon climat à l'école avec les enfants, les parents, les collègues, la direction, les supérieurs hiérarchiques...

En s'entretenant avec les formateurs et les enseignant(e)s étudiant(e)s dans les centres de formation de la région Casablanca-Settat à propos de l'enseignement des compétences douces, ces dernières sont intégrées dans les modules tels que la didactique, la gestion, l'analyse des pratiques enseignantes... Elles s'enseignent d'une manière implicite (quelques conseils et recommandations pour bien s'organiser, mieux gérer l'emploi du temps, prendre en considération les différents cas d'élèves dans la même classe...).

Les compétences douces s'acquièrent petit à petit avec les situations de travail pratiques et les années d'expérience, mais une formation qualifiée peut économiser le temps et l'énergie tout en valorisant l'acquisition et le rendement de ces compétences.

## **2. Pourquoi une formation asynchrone ?**

Le mode asynchrone dans la formation est le caractère de pouvoir la suivre en temps différé (Sauvé et al., 2008), ce scénario privilégie l'autonomie (Cosnefroy, 2012) chez les enseignant(e)s ainsi que la flexibilité d'accès à la formation, ce qui permet de répondre aux besoins individuels selon le niveau et le rythme d'apprentissage de chaque enseignant(e).

## **3. La formation en mode hybride :**

La formation hybride est la combinaison de modalités d'apprentissage en présence et à distance (Chovino & Dallaire, 2019, p. 14).

La durée de la formation professionnelle des enseignant(e)s du cycle primaire est moins d'une année. Elle se répartit en deux semestres. En consultant les emplois du temps dans les centres de formation de Casablanca-Settat, les modules du premier semestre sont :

- Le soutien des apprentissages de bases en Langue Arabe et en Langue Française,
- Le soutien des apprentissages de bases en Sciences et en Mathématiques,
- Le soutien des apprentissages de bases en Éducation Islamique et en Histoire et Géographie,
- La planification,
- La gestion,

- L'évaluation,
- La didactique générale,
- Les sciences de l'éducation,
- Les TICE.

Concernant le deuxième semestre :

- La production didactique en Langue Arabe et Française,
- L'analyse des pratiques enseignantes en Langue Arabe et Française,
- La production didactique en Sciences et Mathématiques,
- L'analyse des pratiques enseignantes en Sciences et Mathématiques,
- La production didactique en Éducation Islamique et Histoire et Géographie,
- L'analyse des pratiques enseignantes en Éducation Islamique et Histoire et Géographie,
- La législation et la vie scolaire,
- Les classes à niveaux multiples,
- La méthodologie du projet de recherche.

L'enveloppe horaire pour chaque module est en moyenne de 30 heures.

Étant donné que l'enseignement des soft skills nécessite du temps et que le programme de la formation professionnelle s'avère trop chargé pour ajouter un module de coaching afin d'enseigner les soft skills, il est logique de se fier à la formation à distance pour compenser cette déficience. Sachant les avantages de la formation présentielle et de la formation à distance (gain des coûts, du déplacement, des aspects logistiques...) (Maltais, 2022, p. 24), la combinaison entre le présentiel et le distanciel permettra de profiter des deux modes d'enseignement, rendra la tâche du formateur moins lourde, et responsabilisera les futur(e)s enseignant(e)s envers leur formation. Ainsi l'aspect virtuel des formations en ligne sera mis en pratique, et les acquis seront évalués et remédiés avec les périodes de stage suivies par les enseignants(e)s étudiant(e)s.

## 4. Méthodologie de recherche

### 4.1. Description de la formation

La gestion du temps est indispensable dans le métier de l'enseignant. Entre l'élaboration des fiches et la scénarisation des cours, la préparation du matériel et des outils, le respect de l'emploi du temps des matières, la gestion des imprévus... sans négliger la gestion du temps personnel qui, a fortiori, subira, ou au contraire causera des effets sur le temps professionnel de l'enseignant(e).

En s'inspirant des pratiques de coaching, nous cherchons à nous outiller de quelques méthodes dynamiques pour gagner du temps utile qui « *permet d'atteindre [nos] objectifs, tant professionnels qu'autres* » (Vialat, 1989, p. 96).

➤ Le titre de la formation :

« Gérer le temps ; une compétence à développer avec efficacité ! » tel est le titre de cette formation afin d'améliorer nos habitus concernant le temps personnel et professionnel pour pouvoir l'utiliser efficacement.

➤ Les objectifs de la formation :

A la fin de la formation, les enseignant(e)s doivent acquérir un savoir, un savoir-faire et un savoir-être qui leur permettent de mieux gérer leur temps dans leur vie personnelle et professionnelle.

➤ Le public cible :

Les enseignant(e)s-étudiant(e)s du cycle primaire qui suivent leur formation professionnelle au centre des métiers de l'éducation et de la formation.

➤ Les prérequis :

Cette formation ne demande pas un prérequis avancé, hormis la maîtrise de la langue française. Néanmoins un besoin vécu lors de la pratique (dans ce cas le stage).

➤ Le contenu de la formation :

- \* Définition du temps et de la gestion de temps,
- \* Découverte des sources de perte de temps et le remède face à chaque source,
- \* Conception d'un agenda d'une journée,
- \* Découverte des lois de gestion de temps,
- \* Utilisation des méthodes pour mieux gérer le temps (organisation, planification, délégation),
- \* Réalisation d'un objectif SMART,
- \* Usage des outils de gestion de temps,
- \* Réalisation de la roue de la vie,
- \* Usage de la technique Pomodoro lors de la préparation des cours,
- \* Conception d'un emploi du temps selon l'ordre des priorités.

➤ Les méthodes pédagogiques mobilisées :

Il s'agit de trois méthodes combinées : affirmative, participative et active (Poncin, 2020, p. 87) :

La méthode affirmative : pour présenter les parties théoriques de la formation à savoir le temps, la gestion de temps, les lois pour mieux gérer le temps...

La méthode participative : pour découvrir leur type de gestionnaires de temps, les méthodes et les outils de gestion de temps...

La méthode active : par le biais d'un test et d'une évaluation de satisfaction à la fin de la formation, le bénéficiaire de la formation peut juger ces nouveaux acquis ainsi que la formation en général.

➤ Les outils de la formation :

Une variété d'outils : des textes à lire, des vidéos, des tests, des exercices d'application...

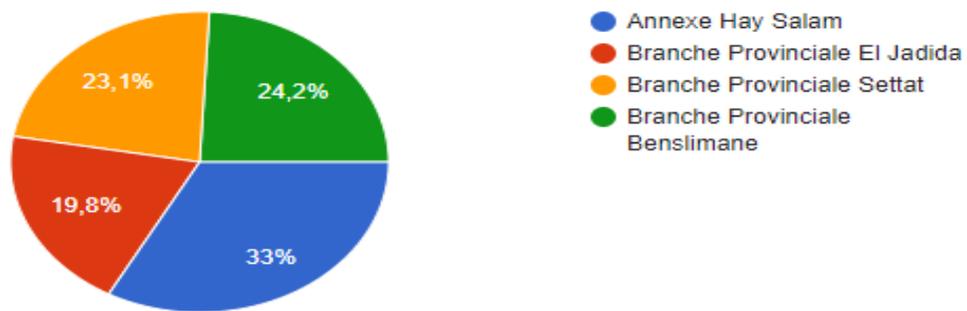
#### 4.2.La conception de la formation :

Nous avons choisi, pour concevoir cette formation, le modèle ADDIE (Gustafson & Maribe Branch, 2002, p. 22 et 23). C'est le modèle de l'ingénierie pédagogique le plus utilisé (Peraya & Cerisier, 2022) . Il prend en considération toutes les dimensions de la conception en se basant sur cinq étapes développées comme suit :

- Les étapes de la conception selon ADDIE :

##### « A : Analysis » : Analyser le besoin de formation

91 réponses



**Figure 1: les centres de formation ciblés par l'étude**

Une formation « *qui ne se préoccuperait pas des besoins serait voué à l'échec* » (Harouchi, 2010, p. 104). Le choix de cette compétence ne saurait pas être fait au hasard, c'est le fruit d'une analyse des besoins de 91 enseignants et enseignantes dans les quatre centres de formation supervisés par le centre régional des métiers de l'éducation et de la formation de l'académie de Casablanca – Settata (figure 1). L'échantillon est réduit de taille en raison de la pression des examens que subissaient les étudiant(e)s au moment de distribution du questionnaire.

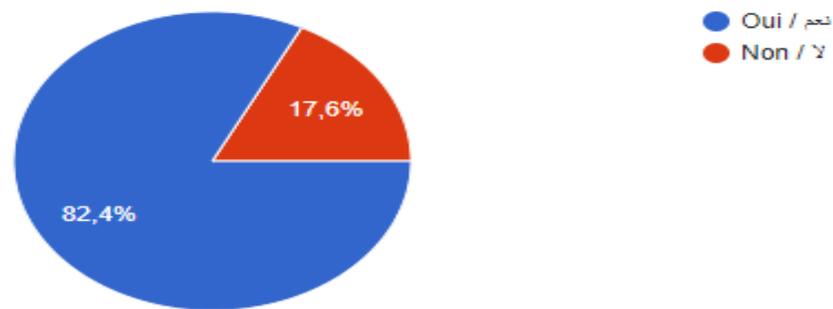
Les futur(e)s enseignant(e)s se rendent compte de la pression du temps professionnel lors du stage, avec le temps qui se perd quand les apprenants rentrent et s'installent dans la salle de classe, le temps mort entre deux activités, le temps de prise de parole pour chaque apprenant, le temps de chercher les outils et le matériel...

Cette enquête nous a permis de vérifier le degré de besoin chez eux pour développer leur compétence de gestion de temps. Le questionnaire était diffusé sur une période du 04 juin au 08 juillet 2023.

Sur la formation en ligne, nous avons posé la question suivante : Pour perfectionner vos compétences, est-ce que vous êtes pour des formations à distance en soft skills ?

82.4% des enseignant(e)s étudiant(e)s aimeraient bien compléter leur formation professionnelle par des formations en ligne en soft-skills (figure 2). Cela montre la conscience des futur(e)s enseignant(e)s envers ces compétences et leur importance dans la pratique enseignante.

91 réponses

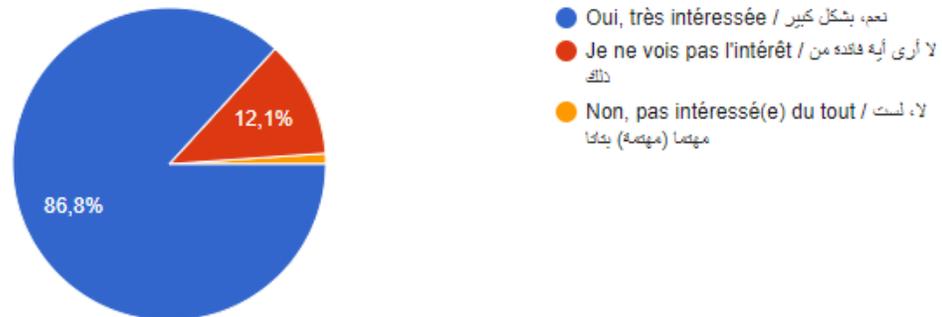


**Figure 2: la demande de formation en ligne en *soft skills***

Pour la question : Seriez-vous intéressé(e)s par une formation en ligne de la gestion de temps ?

La majorité des participant(e)s étaient très intéressé(e)s par la formation en gestion de temps avec un pourcentage de 86,8% très intéressé(e)s, contre 12.1% qui n'en voient pas l'intérêt et 1.1% qui ne sont pas intéressé(e)s (figure 3). Ce résultat reflète l'intérêt des futur(e)s enseignant(e)s à cette compétence douce primordiale.

91 réponses



**Figure 3: la demande de formation numérique en gestion de temps**

La manière dont l'enseignant(e) met à profit son temps en classe, ainsi qu'en dehors des heures de travail, est importante pour sa réussite, pour l'épanouissement de sa personnalité et pour sa vie sociale. Il convient donc de prévoir une meilleure optimisation de ce temps à favoriser son équilibre et son rendement. Pour cette raison, nous avons répondu à la demande des enseignant(e)s qui requièrent d'être formé(e)s en gestion de temps.

#### « D : Design » : Concevoir la formation

Par cette formation, les enseignant(e)s vont acquérir un savoir sur la notion du temps, de la gestion du temps et ses lois, un savoir-faire en maîtrisant des outils et méthodes pour mieux utiliser le temps et un savoir-être reflété par des attitudes comportementales de bien-être et de 'sous contrôle' des tâches et activités journalières.

Pour la conception de la formation nous définissons ces objectifs pédagogiques comme suit :

- ✓ Décrypter les voleurs du temps,
- ✓ Posséder de bonnes habitudes en s'inspirant des célèbres lois de la gestion du temps,
- ✓ Acquérir certaines méthodes pour mieux organiser le temps,
- ✓ Optimiser le temps à l'aide de quelques outils de gestion de temps,

- ✓ Éveiller l'attention, en tant qu'enseignant, à des astuces capables de l'aider à mieux gérer son temps au travail.

Concernant le cadre de conception de la formation, nous avons adopté l'approche constructiviste de Piaget dans la situation didactique préconisée qui s'appuie sur l'importance de l'action dans l'apprentissage (Vergnaud, 1996) ; nous avons commencé par un exercice de mise en situation (réaliser son propre agenda journalier), développé les lois, les méthodes et les outils de gestion de temps pour conceptualiser le sens de la gestion de temps, puis un exercice d'entraînement où les acquisitions seront mises en application en corrigeant son agenda.

Quant à la structure de la formation, cette dernière va suivre le plan suivant :

- **Introduction :**
  - Suis-je capable de bien gérer mon temps ? (Test autodiagnostique)
  - De « temps » à « la gestion de temps » : quelques définitions
  - Test d'évaluation
- **Les sources de perte de temps :**
  - Conditions de travail
  - Personnes qui nous entourent
  - Nous-mêmes :
    - Procrastiner ? C'est quoi ?
  - Application : (Quels sont vos voleurs de temps ? et comment y remédier ?)
- **Comment gérer notre temps ?**
  - Mise en situation :
    - Réaliser un agenda journalier
  - Conceptualisation :
    - Les lois pour mieux gérer le temps :
    - Les méthodes de gestion de temps :

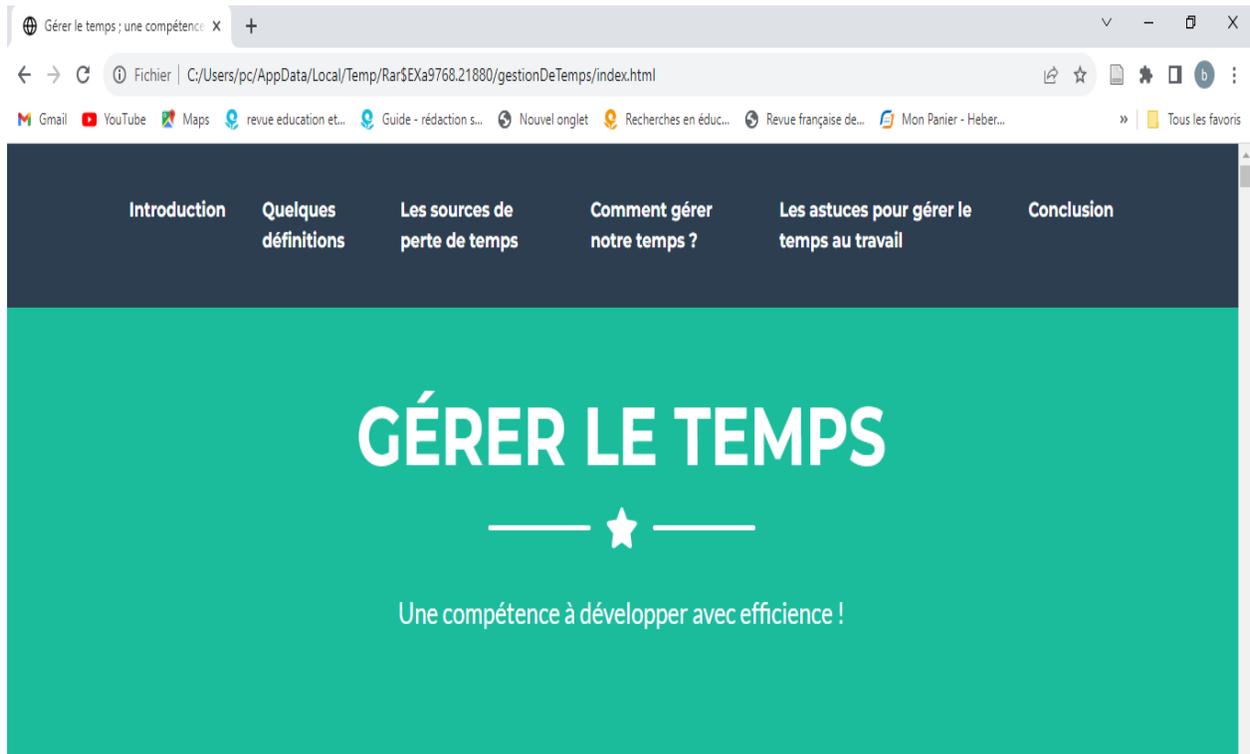
*-Pour m'améliorer personnellement (coaching) : l'objectif SMART*

  - ✓ Comment fixer un objectif SMART ?
  - ✓ Exemple d'objectif SMART :

- ✓ Application : (transformer un des besoins en objectif SMART)
- Professionnelles :
  - ✓ L'organisation :
  - ✓ La planification :
    - ✚ Selon NERAC :
    - ✚ Selon l'ordre de priorité :
    - ✚ Application : (planifier les tâches selon les méthodes étudiées)
  - ✓ La délégation :
    - ✚ Application : (s'entraîner à déléguer)
  - Les outils de gestion de temps :
- Personnel (de coaching) : la roue de la vie
  - ✓ C'est quoi une roue de la vie ?
  - ✓ Les avantages de la roue :
  - ✓ Application : (réaliser la roue)
- Professionnels :
  - ✓ L'agenda :
  - ✓ La liste des tâches :
  - ✓ Les logiciels de planification :
    - Entraînement : (corriger le planning de l'agenda réalisé en adoptant les lois, méthodes et outils étudiés)
- **Les astuces pour gérer le temps au travail :**
- **Conclusion :**
- **Evaluation de satisfaction**

### « D : Development » : Développer le contenu de la formation

Après la réalisation du contenu, nous avons développé le dispositif de la formation en format numérique : il s'agit d'une seule page composée de six sections présentées dans le menu. Nous avons pris en images quelques parties de cette conception :



← → C Fichier | C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\$EXa9768.21880/gestionDeTemps/index.html#partie3

Gmail YouTube Maps revue education et... Guide - rédaction s... Nouvel onglet Recherches en éduc... Revue française de... Mon Panier - Heber... Tous les favoris

**Introduction** Quelques définitions Les sources de perte de temps **Comment gérer notre temps ?** Les astuces pour gérer le temps au travail Conclusion

Nous allons découvrir deux méthodes qui sont la méthode NERAC et la priorisation selon l'ordre de priorité.

**La méthode NERAC :**

1:12 / 1:12

**La priorisation selon l'ordre des priorités :**

Nous ne pouvons parler d'ordonner les tâches selon les priorités sans citer la matrice d'Eisenhower. Eisenhower est le 34ème

← → C Fichier | C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\$EXa9768.21880/gestionDeTemps/index.html#partie3

Gmail YouTube Maps revue education et... Guide - rédaction s... Nouvel onglet Recherches en éduc... Revue française de... Mon Panier - Heber... Tous les favoris

**Introduction** Quelques définitions Les sources de perte de temps **Comment gérer notre temps ?** Les astuces pour gérer le temps au travail Conclusion

## LES OUTILS DE GESTION DE TEMPS

★

**L'outil de coaching : la roue de la vie**

« La roue » est un outil très important qui nous permet d'avoir une bonne hygiène de vie et un regard sur notre mode de vie pour réaliser un équilibre entre notre vie personnelle et professionnelle. C'est un élément essentiel à prendre en considération pour une bonne gestion de temps.

file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\$EXa9768.21880/gestionDeTemps/index.html#partie4

Introduction    Quelques définitions    Les sources de perte de temps    Comment gérer notre temps ?    **Les astuces pour gérer le temps au travail**    Conclusion

- Un emploi du temps bien planifié : la réalisation de l'emploi du temps est la tâche la plus efficace pour montrer vos compétences à gérer le temps. Il s'agit d'une planification où vous devez organiser les matières en fonction de l'enveloppe horaire de chaque jour.

Introduction    Quelques définitions    Les sources de perte de temps    Comment gérer notre temps ?    Les astuces pour gérer le temps au travail    **Conclusion**

**Evaluation de satisfaction suite à la formation: Gérer le temps ; une compétence à développer avec efficience !**

Cette grille est destinée aux bénéficiaires de la formation : « Gérer notre temps ; une compétence à développer avec efficience ! », afin de mesurer leur satisfaction envers cette intervention. Merci de bien vouloir la remplir.

bouchra.khazraj@enscasa.ma [Changer de compte](#)

\* Indique une question obligatoire

E-mail \*

**Références :**

Il s'agit d'une page statique où le bénéficiaire peut passer d'une rubrique à l'autre en suivant l'alignement proposé ou consulter n'importe quelle section à sa guise en mode hors ligne. Toutefois, pour garantir l'interactivité et l'engagement des participant(e)s tout au long de la formation, certaines parties ; un test évaluatif, des exercices, une grille d'évaluation de satisfaction après avoir fini la formation et une autre grille d'évaluation à froid (après un mois d'avoir suivi la formation) sont dynamiques et doivent être réenvoyées après réalisation au formateur. Cela permet l'échange entre les formé(e)s et le formateur. Ces parties interactives nécessitent une connexion Internet.

### **« I : Implementation » : Planter la formation**

En ce qui concerne le déploiement de la formation, elle a été diffusée par courrier électronique auprès d'un échantillon d'enseignant(e)s, directrice d'école, concepteurs de formations, formateur et coach pour le recettage. Dans l'attente de leur retour afin de vérifier la conception de la formation et pouvoir corriger ses défaillances avant le lancement définitif. La meilleure date sera pour le deuxième semestre de la formation professionnelle (la période du stage).

### **« E : Evaluation » : Evaluer la formation : Avant – pendant – après.**

Toutes les formes de l'évaluation sont prévues dans cette formation :

- En amont : pour l'évaluation diagnostique, nous avons opté pour un test autodiagnostique en vue d'impliquer les participants, tout comme leur permettre de s'autoévaluer eux-mêmes et d'apercevoir quel type de gestionnaire de temps ils sont.

-Pendant : une variété d'exercices, d'applications et d'ateliers sont adoptés pour l'évaluation formative afin de laisser aux futur(e)s enseignant(e)s participant(e)s à cette formation l'opportunité d'investir et d'appliquer leurs acquisitions en théorie dans des situations pratiques.

- En aval : dans le cadre de l'évaluation sommative, la correction de l'agenda proposée à la fin de la formation permettra aux enseignant(e)s d'évaluer leur niveau de maîtrise des concepts acquis dans cette formation.

Quant à la formation, une évaluation à chaud est prévue par le biais d'une grille envoyée par courrier électronique dans le but de mesurer le degré de satisfaction des futur(e)s enseignant(e)s. Un suivi à postériori est assuré par une évaluation à froid envoyée aussi par courrier électronique après un mois de la réalisation de la formation, afin d'évaluer les effets de notre formation et pouvoir l'améliorer pour plus d'efficacité et de fiabilité.

## Conclusion :

Le présent travail est une concrétisation d'une solution qui peut rendre la formation professionnelle des futur(e)s enseignant(e)s au cycle primaire plus performante. Bien que la taille de l'échantillon de notre étude soit restreinte, les résultats ont montré l'utilité solide et significative de ce genre de formation. Avec la contribution de toutes les parties prenantes ; directeurs, formateurs, coachs, concepteurs de formation en ligne... la formation en ligne des soft skills sera plus fructueuse et la professionnalité des futur(e)s enseignant(e)s plus imposante.

L'équipement de l'enseignant ne peut se faire que par une formation professionnelle de qualité solidement basée sur un savoir, savoir-faire et un savoir-être bien pris en charge. Il est grand temps que les CRMEF (Centres Régionaux des Métiers de l'Éducation et de la Formation) misent sur la logique de l'apprenance (Carré, 2016) dans la formation professionnelle en profitant de l'ubiquité des TICE pour l'hybridation et la digitalisation des soft skills. Nous insinuons ici par l'apprenance laisser une petite marge aux enseignant(e)s étudiant(e)s pendant leur formation professionnelle à prendre en main la responsabilité de leurs apprentissages en compétences douces en leur favorisant des situations de stage pratiques et abondantes. Et pour répondre à tout moment à leurs besoins et aux difficultés qui peuvent surgir, la création d'une plateforme numérique dédiée au développement des soft skills sera une voie prometteuse pour les satisfaire, répondre aussi aux contraintes économiques et humaines, proposer une formation innovante et parfaire la formation professionnelle.

Telles les compétences techniques, les soft skills doivent être mobilisées et mises à l'épreuve ; le meilleur moment pour insérer ces formations doit être en parallèle avec le stage (Portelance, 2009). C'est la période où la préparation à la vie professionnelle se fait en conditions réelles de travail (Bettaib, 2018). Cela éveillera un sérieux intérêt de la part des futur(e)s enseignant(e)s issu de leur réel besoin senti sur le terrain.

Notant que ce type de formations exige un engagement responsable des enseignant(e)s et une forte volonté à se développer (Richard & Bissonnette, 2013). Il ne peut être éveillé que par une vive motivation intrinsèque. Il est nécessaire de leur faire confiance et de leur procurer plus d'autonomie à se former en fonction de leurs besoins, des difficultés rencontrées lors des stages avec ou sans l'aide des formateurs (Petignat, 2010). Cette optionalité ne sera possible qu'à travers

les formations en ligne. À l'aune de ces faits, il est nécessaire de poursuivre la démarche du déploiement de ce dispositif pour valider son impact sur les pratiques et sur l'identité professionnelles des enseignant(e)s à court et à long terme.

## Références :

- Barès, F., & Persson, S. (2011). Le coaching comme révélateur du potentiel entrepreneurial. *Revue internationale de psychosociologie*, Vol. XVII(42), 179-196.  
<https://doi.org/10.3917/rips.042.0179>
- Benhenda, A. (2020). *Tous des bons profs. Un choix de société*. Librairie Arthème Fayard.
- Bettaib, A. (2018). La formation par compétence : Une voix vers la professionnalisation des élèves professeurs tunisiens en activités physiques et sportives. In *L'approche par compétences dans l'enseignement supérieur*. L'Harmattan.
- Biémar, S., & Fischer, L. (2023). Former les (futur·e·s) enseignant·e·s aux aspects relationnels et émotionnels du métier. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, 67, Article 67. <https://doi.org/10.4000/edso.22469>
- Carré, P. (2016). *L'apprenance, des dispositions aux situations*. 207.  
<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01410790/document>
- Chovino, L., & Dallaire, F. (2019, mars). *Étude sur les stratégies pour accroître l'interactivité des cours en ligne – design et mise en œuvre*. REFAD - CDÉACF Canada.
- Cosnefroy, L. (2012). Autonomie et formation à distance. *Recherche et formation*, 69, Article 69.  
<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.1752>
- El Khalfi, N. (2021). Apprendre à enseigner à l'ère numérique : Perception de compétences et intégration pédagogique des TIC. *ITM Web of Conferences*, 39, 03011.  
<https://doi.org/10.1051/itmconf/20213903011>
- Elaidouni, M., Essahli, A., & Kchiri, A. (2006). Pratique du coaching et développement des compétences. *Valorisation du potentiel des Ressources Humaines*. Valorisation du potentiel des Ressources Humaines, La Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Oujda.
- Gustafson, K. L., & Maribe Branch, R. (2002). *Survey of Instructional Development Models* (4<sup>e</sup> éd.). ERIC Clearinghouse on Information & Technology.
- Harouchi, A. (2010). *Pour un enseignement efficace : L'approche par compétences. Guide à l'usage des enseignants et des formateurs*. Le Fennec.
- Higy-Lang, C., & Gellman, C. (2000). *LE COACHING* (Éditions d'Organisation).  
[https://www.academia.edu/9565688/Le\\_coaching](https://www.academia.edu/9565688/Le_coaching)
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The Effect of Teacher Coaching on Instruction and Achievement : A Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Labruffe, A. (2005). *Les compétences relationnelles. Du savoir-être au savoir-faire*. (AFNOR).
- Maltais, S. (2022). *Développer les compétences à distance selon l'approche par compétences* [Rapport de stage, École nationale d'administration publique].  
[https://espace.enaq.ca/id/eprint/420/1/Maltais%2C%20Sophie\\_stage\\_20230221.pdf](https://espace.enaq.ca/id/eprint/420/1/Maltais%2C%20Sophie_stage_20230221.pdf)

- Marchand, L. (2003). E-learning en entreprise. Un aperçu de l'état des lieux au Canada et au Québec. *Distances et savoirs*, 1(4), 501-516. <https://doi.org/10.3166/ds.1.501-516>
- Mechouat, K. (2017). Digital education : New avenues for the design, optimization and deployment of the MOOCs in student/teacher education. *Revue Scientifique Internationale de l'Éducation et de la Formation*, 2(3), 285-292.
- Moussavou, R., Ferreira-Meyers, K., Essono Ebang, M., & Gainza, A. (2021). TICE Afrique ou comment compléter les formations des enseignants en Afrique. *Multilinguales, Numéro spécial*. <https://doi.org/10.4000/multilinguales.7619>
- Peraya, D., & Cerisier, J.-F. (2022). Concevoir aujourd'hui des formations hybrides ou à distance. *L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation*. <https://www.ih2ef.gouv.fr/sites/default/files/2022-11/article-scientifique-ing-nierie-concevoir-aujourd-hui-des-formations-hybrides-ou-distance--6808.pdf>
- Petignat, P. (2010). Les stages permettent-ils le développement des compétences. In *Régulation et évaluation des compétences en enseignement vers la professionnalisation*. Presses de l'Université du Québec.
- Poncin, M. (2020). *Du présentiel au E-learning efficient. Comment développer une formation professionnelle à distance*. Dunod.
- Portelance, L. (2009). Élaboration d'un cadre de référence pour la formation des enseignants associés québécois. *Éducation et francophonie*, 37(1), 26-49. <https://doi.org/10.7202/037651ar>
- Reddy, L. A., Shernoff, E., Lekwa, A., Matthews, C., Davis, W., & Dudek, C. M. (2019). Coaching to improve teacher instruction and behavior management in a high poverty school : A case study. *School Psychology*, 34(1), 14-21. <https://doi.org/10.1037/spq0000302>
- Richard, M., & Bissonnette, S. (2013). Le cours en ligne L'enseignement efficace : Fondements et pratiques. Vers un changement de paradigme en formation continue des enseignants ? Une étude exploratoire. *Formation et profession*, 21(2), 88-100. <https://doi.org/10.18162/fp.2013.204>
- Sauvé, L., Villardier, L., & Prost, W. (2008). Une formation mixte (synchrone et asynchrone) offerte en ligne pour le développement des compétences des enseignants dans leur milieu de travail : Étude de cas. *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire*, 5(3), 66. <https://doi.org/10.7202/039176ar>
- Vergnaud, G. (1996). Quelques idées fondamentales de Piaget intéressant la didactique. *Perspectives*, 26(97). [https://www.gerard-vergnaud.org/GVergnaud\\_1996\\_Idees-FondamentalesPiaget-Didactique\\_Perspectives-26](https://www.gerard-vergnaud.org/GVergnaud_1996_Idees-FondamentalesPiaget-Didactique_Perspectives-26)
- Vialat, J. (1989). *Le management relationnel. Pour un meilleur management stratégique. Se connaître, gérer son temps, mobiliser les hommes*. Sedifor.