

# APPLICATION DE L'APPROCHE PAR COMPETENCE A L'INFSS DE BAMAKO. DERIVES ET ETALONNAGES

**Moussa COULIBALY**  
**Sada MAIGA**  
**Mohamed TOGO**  
**Fatou Thiam FALL**

*Institut National de Formation en Sciences de la Santé (INFSS).  
mouscoul34@yahoo.fr*

## Résumé

*Cet article vise à déterminer les dérives dans l'application de l'Approche Par Compétences par les enseignants formés à l'INFSS de Bamako afin d'étalonner conformément aux normes et procédures retenues dans les modules de formations. L'adoption d'une nouvelle réforme curriculaire passe forcément par l'adhésion des acteurs du terrain plus précisément les enseignants. Il ne s'agit pas seulement d'une adhésion de principe mais plutôt d'une adhésion de fait. La méthodologie transversale mixte et basée sur l'analyse a été adoptée. Nous avons utilisé trois instruments d'enquêtes à savoir le questionnaire, le guide d'entretien et la grille d'observation auprès de 50 enseignants et 50 apprenants. Les résultats quantitatifs et qualitatifs révèlent que les écarts sont dus en grande partie au non-respect du ratio enseignant/apprenant consécutif à l'insuffisance du personnel d'encadrement permanent et la pléthore de l'effectif des apprenants. A cela s'ajoute l'insuffisance de la praxis pédagogique des enseignants formés en APC et des matériels adéquats. Le renforcement du parc enseignant permanent par un recrutement massif des encadreurs dans toutes les spécialités cliniques par l'Etat, le suivi régulier des activités d'enseignement, le respect du nombre d'apprenant par séances de démonstrations et le renforcement des acquis professionnels des enseignants déjà formés sont des tremplins permettant d'étalonner les dérives constatées.*

**Mots-clés** : dérives, étalonnage, APC, INFSS, Bamako.

## Summary

*This article aims to determine the deviations in the application of the Competency-Based Approach by teachers trained at the INFSS in Bamako in order to calibrate in accordance with the standards and procedures retained in the training modules. The adoption of a new curriculum reform necessarily requires the support of actors in the field, more specifically teachers. It is not only a membership in principle but rather a membership in fact. The cross-sectional mixed and analysis-based methodology was adopted. We used three survey instruments, namely the questionnaire, the interview guide and the observation grid with 50 teachers and 50 learners. The quantitative and qualitative results reveal that the differences are largely due to non-compliance with the teacher/learner ratio resulting from the lack of permanent supervisory staff and the plethora of learners. Added to this is the lack of pedagogical praxis of teachers trained in APC and adequate materials. The reinforcement of the permanent teaching staff by a massive recruitment of supervisors in all clinical specialties by the State, the regular monitoring of teaching activities, the respect*

*of the number of learners per demonstration sessions and the reinforcement of the professional achievements of teachers already formed are springboards for calibrating observed deviations.*

**Keywords :** *drifts, calibration, APC, INFSS, Bamako.*

## **Introduction**

L'application de l'Approche Par Compétences conformément aux normes et procédures édictées par l'OOAS, passe fondamentalement par l'adhésion de tous les acteurs impliqués particulièrement les enseignants qui sont les acteurs de terrain. L'enseignant est la pierre angulaire de toute action éducative, aucune réforme ne peut aboutir sans l'adhésion totale du corps enseignant et qu'en effet, si l'enseignant n'adopte pas les principes d'une réforme, l'APC en l'occurrence, il ne peut traduire efficacement les directives institutionnelles dans la classe (Arbia et al, 2018 : 251). Chez les enseignants, il ne s'agit pas seulement d'une adhésion de principe mais plutôt d'une adhésion de fait. En ce sens que, les enseignants ne doivent pas tout simplement être théoriquement d'accord avec la réforme / l'innovation. Il faut qu'ils changent leurs conceptions des choses (Herinjatowo T, 2008). Depuis 2006, l'INFSS a adopté l'APC comme démarche pédagogique et a procédé à une formation massive des enseignants à cette réforme curriculaire. Malgré l'existence d'un nombre important d'enseignants formés en APC, nous avons peu observé dans la pratique de certains enseignants, la mise en application de cette démarche. L'Approche par compétences n'est présente que dans les textes (Mahamat, 2019 : 34). C'est-à-dire que les enseignants pratiquent peu l'APC. Le présent article fait le point de perception des administrateurs scolaires, des enseignants et des apprenants sur le sujet mais aussi à observer certains enseignants dans leur dispensation de cours en classe. Cela nous permettra de déterminer les écarts dans application de l'APC par les enseignants formés qui interviennent au cycle licence de l'INFSS de Bamako conformément au référentiel de formation. Le saucissonnage de l'APC par les enseignants formés est de nature à ne pas garantir la qualité de la formation à l'INFSS et par ricochet amène la pénurie des ressources humaines compétences dans le domaine de la santé au Mali.

## 1. Matériels et Méthode

### 1.1. Champ de l'étude

Notre étude s'est déroulée à l'Institut National de Formation en Sciences de la Santé (INFSS) dont la collecte des données a été faite du 01/09/2022 au 31/12/2022. INFSS, créé le 23 septembre 2004 par l'ordonnance n°04-032 /P-RM ratifiée par la loi n°04-065 du 08 décembre 2004 est la résultante de la fusion de trois écoles, en l'occurrence l'Ecole des Infirmiers du Premiers Cycle (EIPC), l'Ecole Secondaire de Santé (ESS) et le Centre de Formation des Techniciens Supérieurs Spécialisés (CFTSS). L'INFSS est situé dans la commune III du District de Bamako avec ses 7 annexes en région (Kayes, Sikasso, Ségou, Mopti, Bougouni, Koutiala et Kita).

### 1.2. Type d'étude et position épistémologique

Nous avons effectué une étude transversale descriptive de positionnement épistémologique positiviste avec une approche hypothético-déductive.

### 1.3. Population cible

Elle est constituée des chefs de département, des responsables de filière, des conseillers pédagogiques, des enseignants formés en APC qui interviennent au cycle licence et des apprenants du deuxième (2<sup>ème</sup>) au sixième (6<sup>ème</sup>) semestre du même cycle à INFSS.

### 1.4. Echantillon

Deux techniques d'échantillonnage ont été utilisées :

Pour l'administration du questionnaire auprès des enseignants et des apprenants, la méthode probabiliste a été utilisée. Un tirage au sort sans remise de 30 enseignants et 50 apprenants a été effectué conformément aux critères de sélection. Le calcul de la taille de l'échantillon s'est fait en utilisant la formule suivante :

$$\text{Taille de l'échantillon} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

(SurveyMonkey, s, d. formule taille échantillon)

- $N$  = taille de la population ;
- $e$  = marge d'erreur ( pourcentage sous forme décimale) :  $e=5\%$  ;
- $z$  = cote :  $z=1.96$
- $p = 0.5$

Cette formule nous a permis d'avoir 30 enseignants et 50 apprenants comme taille d'échantillon dans ces deux catégories.

Pour l'entretien avec les chefs de département, les responsables de filières, les conseillers pédagogiques, quelques enseignants et l'observation des séances de cours, la méthode non probabiliste avec technique du choix raisonné a été utilisée. Nous avons choisi 10 enseignants pour l'entretiens et nous avons aussi observé 10 séances de cours.

La taille de notre échantillon est de 90 personnes et 10 séances de cours.

### ***1.5. Outils et technique de collecte***

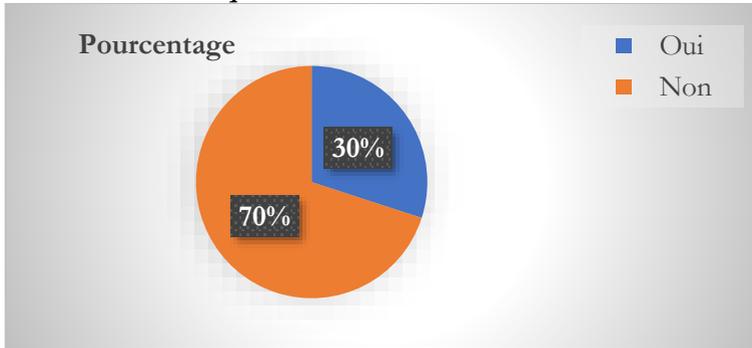
Les données ont été collectées sur la base d'un questionnaire, d'un guide d'entretien et d'une grille d'évaluation des pratiques pédagogiques dans les salles de classe et dans les salles théoriques et pratiques conformément à l'application de l'APC retenue dans les modules de formations. La copie du questionnaire a été remise à tous les enquêtés. Pour le guide d'entretien, les discours ont été enregistrés à l'aide d'un téléphone Android et retranscrit en version Word. En ce qui concerne la grille d'évaluation, elle a été renseignée lors des séances de cours au fur et à mesure que l'enseignant évoluait dans son cours.

### ***1.6. Aspect éthique***

Nous avons été autorisés par la Direction Générale de l'INFSS et le consentement éclairé de tous les participants a été recueilli et l'anonymat et la confidentialité ont été respectés.

## 2. Résultats et discussion

### 2.1. Résultats du questionnaire

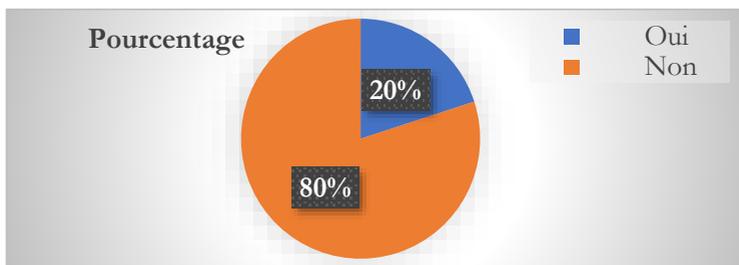


Source : nos enquêtes de terrain

**Question 1 :** Est-ce que vos enseignants partagent le plan de cours avec vous ?

**Figure 1 :** partage du plan de cours avec les apprenants par les enseignants

Plus de la moitié 70% des apprenants ont affirmé que les enseignants ne partagent pas le plan de cours avec eux au début du cours. Ce taux élevé s'explique par le fait que 80% des enseignants qui évoluent au cycle Licence sont des vacataires. Autrement dit ce sont des enseignants qui ne font pas partie de l'effectif des enseignants de l'INFSS donc du cout, ils ont du mal souvent à appliquer tous aspects de l'APC. Les difficultés peuvent être liées soit la routine, soit certains enseignants ne prévoient pas de suivre le plan ou ne perçoivent pas totalement la pertinence de partager le plan de cours.

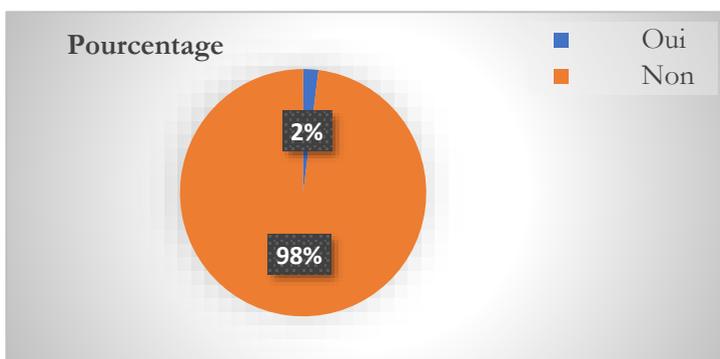


Source : nos enquêtes de terrain

**Question 2 :** Est-ce que vos enseignants utilisent des stratégies d'enseignements variées ?

**Figure 2 :** utilisation des stratégies d'enseignement variées par les enseignants selon les apprenants.

Il ressort de l'analyse de la figure 2 que les enseignants formés en APC ne varient pas les stratégies d'enseignement/apprentissage. 80% des apprenants enquêtés ont déclaré cela. Seulement 20% ont dit le contraire. La variation des stratégies d'enseignement en APC est d'une importance capitale. Elle permet à chaque apprenant d'utiliser son style d'apprentissage propre à lui et d'être en mesure de développer la compétence souhaitée.

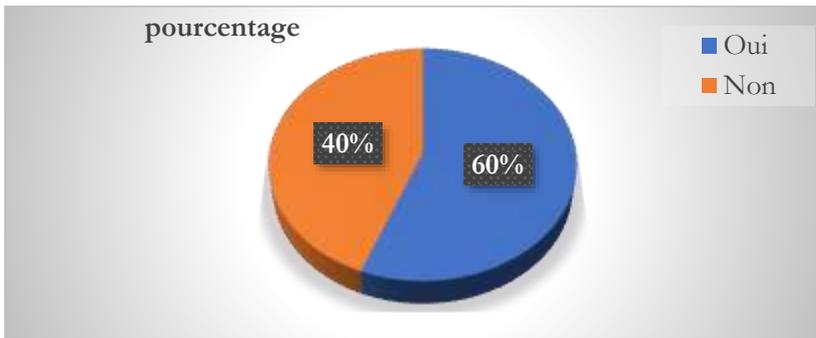


**Source :** nos enquêtes de terrain

**Question 3 :** Est-ce que vos enseignants organisent des séances de rattrapage pour accompagner les apprenants en difficultés d'apprentissage ?

**Figure 3 :** Accompagnement des étudiants en difficultés d'apprentissage par les enseignants.

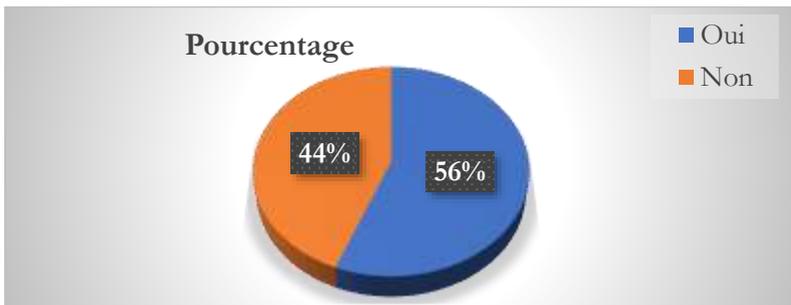
Au regard des résultats de la figure 3, presque la totalité 98% des apprenants enquêtés ont dit que les enseignants ne font pas des cours de rattrapages dans le cadre de l'accompagnement des apprenants en difficultés d'apprentissage. L'un des objectifs de l'APC étant de réduire le taux d'échec, donc accompagner les apprenants en difficultés d'apprentissage est nécessaire. Il faut accorder le temps nécessaire pour des explications complémentaires.



**Question 4 :** Est-ce que toutes les conditions sont réunies pour vos séances de démonstrations ?

**Figure 4 :** Conditions pour les séances de démonstrations dans la salle pratique.

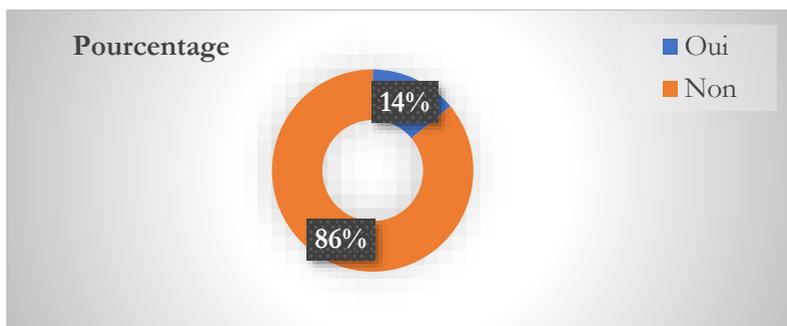
Les résultats de ce tableau révèlent que 60% des étudiants ont confirmé que les conditions ne sont pas réunies pour les séances de démonstration contre 40% qui ont dit le contraire. Les 60% qui disent que les conditions ne sont pas réunies, justifient leurs réponses en ces termes : nous utilisons des gants périmés, nous sommes nombreuses dans la salle de TP et tout le monde n'a pas accès aux mannequins, le matériel est insuffisant, il y'a un manque de réactifs dans le laboratoire.



**Question 5 :** Durant vos séances pratiques dans la salle de démonstration, est ce que le nombre d'étudiants dépasse-t-il 15 par groupe ?

**Figure 5 :** Nombre d'apprenants par séance de démonstration selon les apprenants

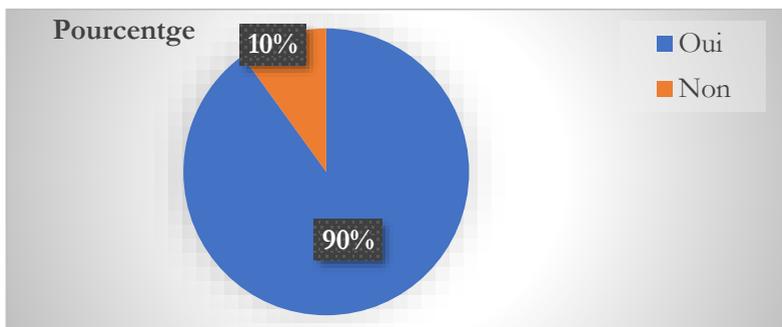
Au regard de l'analyse des résultats de la figure 5, Plus de la moitié 56% des apprenants enquêtés ont affirmé que le nombre d'apprenant par séance dépasse 15 contre 44% qui ont dit le contraire. Le ratio encadreur/apprenant par séance de démonstration est fixé à 1 encadreur pour 15 apprenants (normes OOAS). Le nombre pléthorique des étudiants dans les salles de TP s'explique par l'insuffisance d'encadreurs surtout au Département des Soins Infirmiers et Obstétricaux (DSIO). Le respect de ce ratio permet à l'encadreur de s'occuper individuellement de chaque apprenant car le développement de la compétence est individuel par conséquent chaque apprenant doit avoir la chance de faire la démonstration selon les normes et procédures.



**Question 6 :** Est-ce que vos encadreurs permanent vous rendent visiter sur les lieux de stage ?

**Figure 6 :** Visites rendues par les encadreurs permanent aux apprenants sur le lieu de stage.

Il ressort de l'analyse de la figure 6 que la quasi-totalité 86% des apprenants enquêtés ont déclaré que les encadreurs permanents ne les rendent pas visite sur les lieux de stages en milieu clinique contre 14% qui ont affirmé le contraire. Ce faible taux de visites rendues aux apprenants par les encadreurs sur les lieux de stage s'explique par le fait que, le nombre d'encadreurs surtout au niveau du DSIO est insuffisant. L'encadrement en milieu clinique est le socle du processus de développement identitaire de la profession.



**Question 1 :** Avez-vous un plan de leçon ?

**Figure 7 :** Disponibilité du plan de leçon avec les enseignants.

Au regard de l'analyse de la figure 7, presque la totalité 90% des enseignants ont affirmé qu'ils disposent du plan de cours. Cela s'explique par la disponibilité des plans de cours standardisés depuis 2016 au département de développement pédagogique de l'INFSS.

**Question 2 :** Quelles sont les stratégies d'enseignement que vous utilisez ?

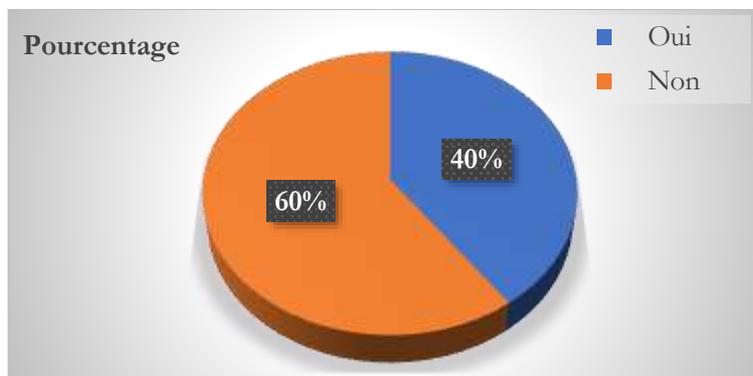
**Tableau n°1 :** relatif aux stratégies d'enseignements utilisées par les enseignants

Réponses	Fréquence	%
Modelage	3	4
Démonstration	9	12
Exposé des étudiants	11	15
Travaux de groupe	8	11
Cours magistraux	15	20
Jeux de rôle	4	5

Source : nos enquêtes de terrain

Il ressort de l'analyse du tableau n°1 que les cours magistraux est la stratégie d'enseignement la plus utilisée par les enseignants avec un taux de 20%. Les autres stratégies citées sont peu utilisées. L'application de l'APC exige des stratégies d'enseignement actives. Malgré que les enseignants soient formés en APC, ils continuent à enseigner de façon

traditionnelle avec des stratégies non active qui ne favorisent pas le développement de la compétence chez les apprenants.



**Question 3 :** Pensez-vous que toutes les conditions sont réunies, pour les séances de démonstration ?

**Figure 8 :** conditions pour les séances de démonstrations

Au regard de la figure 8, plus de la moitié 60% des enseignants ont confirmé que toutes les conditions ne sont pas réunies pour les séances de démonstrations contre 40% qui ont dit le contraire.

**Question 4 :** Vous prenez combien d'apprenants par séance de Travaux pratiques ?

**Tableau n°2 :** Nombre d'étudiants par séance de travaux pratique selon les enseignants

Réponses	Nombre	%
Mois de 15	1	3,33
15	9	30
Plus de 15	20	66,67
Total	30	100

Plus de la moitié des enseignants 66,67% ont déclaré que le nombre d'apprenant est plus de 15 par séance de travaux pratique. Le nombre pléthorique d'étudiants dans les salles de TP est dû à une insuffisance d'encadreurs par rapport au nombre d'étudiant et cela joue sur la qualité de l'apprentissage.

**Question 5 :** Quelles sont les difficultés auxquelles vous êtes confrontés dans l'application de l'APC

Tableau n°3 : Difficultés auxquelles les enseignants sont confrontés dans l'application de l'APC.

Réponses	Fréquence	%
Pléthore des étudiants	15	50
Non recyclage des enseignants	3	10
Non évaluation par unité d'enseignement	1	3,33
Insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières	3	10
Changement de comportement difficile	3	10
Autres (Absentéisme des étudiants, grèves, APC demande du temps, niveau bas des étudiants)	5	16,67
Total	30	100

Source : nos enquêtes de terrain

Il ressort de l'analyse des résultats du tableau que la pléthore d'effectif des apprenants est la difficulté évoquée par les enseignants dans l'application de l'APC avec un taux de 50%.

## 2.2 Résultats de la grille d'observation

**Tableau n°4 :** relatif à la synthèse des données de la grille d'observation pour l'application de l'APC par les enseignants en salle de classe

N°	Éléments à observer	Pourcentage
01	Composante humaine	80
02	Compétence pédagogique	40
03	Composante technique	35
04	Composante organisationnelle	25
Total		45

Source : nos enquêtes personnelles

Il ressort de l'analyse des résultats de l'observation des séances de cours une insuffisance dans l'application de l'APC avec un taux de 45%. A part le climat humain en classe autrement dit la relation interpersonnelle qui

s'instaure entre enseignant/enseigné et enseigné/enseigné soit 80%, les autres composantes sont à un niveau insuffisant 40% de pratique pédagogique ; 35% de composante technique et 25 de composante organisationnelle. Le taux faible de ces composantes est très inquiétant car ces insuffisances sont de nature à ne pas garantir la bonne application correcte de l'APC au cycle Licence à l'INFSS de Bamako.

## **2.3 résultats du guide d'entretien**

### **2.3.1 synthèse de la première thématique**

La quasi-totalité de nos interviewés reconnaissent réellement que l'application de l'APC n'est pas faite par certains enseignants comme cela devait se faire, tout en confirmant leurs affirmations par des preuves. Le témoignage de l'un de nos interviewés corrobore cette thèse en ses termes « *Relativement, relativement par ce que le changement étant difficile, il est très difficile d'affirmer qu'actuellement ces enseignants-là appliquent, beaucoup se débrouillent à travers leurs planifications, à travers le plan de cours, mais là à appliquer comme ça devait se faire, ce n'est pas fait. C'est pas fait on ne peut pas leurs accuser seulement de ne pas avoir la bonne volonté, mais surtout il y'a beaucoup de problèmes...au point de vu dispositif ,quand je dis dispositif ,les moyens d'accompagnements de ces enseignants-là ,souvent ils veulent appliquer mais ils leurs manquent des moyens didactiques , par ce qu' ils peuvent planifier beaucoup de choses dans le plan de cours mais l'exécution va poser problème, mais malgré ça ils y'a certains quand même qui tentent de faire le minimum et quand ils ont des préoccupations ,ils nous demandent* ».

Pour les personnes interviewées, ce saucissonnage de l'application de l'APC ne favorise pas le développement de la compétence des apprenants par ricochet détruit la qualité de la formation professionnelle des infirmiers et des sage-femmes.

### **2.3.2 Synthèses de la deuxième thématique**

Selon la synthèse des discours, le nombre élevé d'enseignant vacataire résultante de l'insuffisance d'encadreur permanent et la pléthore de l'effectif des apprenants sont des dérives à l'application de l'APC conformément aux normes retenues dans les modules de formation de l'INFSS. Les propos de l'une de nos personnes interviewées dans le discours n° en témoignent. Elle dit : *Oui je...effectivement, je reconnais ces réalités là en termes de difficulté, l'effectif pléthorique c'est vrai. Il peut être liée aussi à une question vraiment de...je dirais un problème d'accompagnement, par ce que cet accompagnement aussi ne peut pas aller sans ressource. Je viens de vous faire savoir*

*que nous utilisons un taux assez élevé d'enseignants vacataires, ça veut dire que nous ne sommes pas autonomes en termes de personnel, ça c'est un défi à relever. Autres difficultés, c'est la disponibilité des enseignants, on ne peut pas les pérenniser par ce qu'ils ne sont pas dédiés uniquement à l'Institut. Ils viennent en termes de vacataire, une prestation pointue, ensuite ils sont ailleurs ça c'est un premier aspect. Un second aspect comme difficultés, ça c'est la question du suivi, je dirais d'évaluation de ces enseignants, une fois les enseignants formés, comment ils appliquent, par ce que les conseillers aussi qui viennent d'entamer cette activité-là, ils sont à un nombre insuffisant, aussi il faut reconnaître que pour tout Bamako il n'y a que 4 conseillers pour tout Bamako, déjà moi j'ai un effectif qui forme les 300 étudiants vous imaginez ??? tout le DSIO (Département des Soins Infirmier Obstétricaux) nous sommes aux alentours de 500 étudiants, moi je m'occupe des infirmier, il y' a un autre responsable pour les sages-femmes, on a 4 conseillers pour l'ensemble du cycle master et licence vous voyez déjà ? et chaque annexe a un seul conseiller, donc le taux aussi des conseillers est faible pour aller vers un suivi de qualité, un suivi rapproché, un suivi de renforcement il faut que les conseillers aussi soient en nombre suffisants, ça aussi c'est une difficulté. C'est en gros ce que je peux vraiment faire comme situation, on peut les résumer en 3 points : la question de ressource humaine liée au corps enseignant même, la question de la disponibilité liée au... je parle des encadreurs terrains, et aussi la question de l'effectif des conseillers pédagogiques et s'il y'a un quatrième point, c'est l'effectif pléthorique dans les classes ».*

### **2.3.3 la synthèse de la troisième thématique :**

Parmi les propositions faites par les personnes enquêtées, La réduction du nombre d'enseignants vacataires par un recrutement massif des encadreurs permanents dans toutes les spécialités cliniques et la maîtrise de l'effectif des apprenants ont été véritablement demandées. Certains discours en témoignent cela comme celui du n°1, qui disait : « Si on me demande de faire une proposition de solutions euh, la toute première solution est de renforcer d'abord l'effectif de l'Institut en terme de personnel enseignant, ils y'a assez de pédagogues qui sont formés, mais rare sont les pédagogues qui sont au compte de l'INFSS, à ce que je sache certains désire être là à l'Institut mais je ne sais pas, quand même il y'a des problèmes par rapport à leurs euh euh mise à la disposition pour venir encadrer. Comme première solution c'est de renforcer l'effectif du corps professoral de l'INFSS. Deuxièmement de trouver un moyen, je ne dirais pas de fidéliser ou de réduire les enseignants vacataires, mais de faire en sorte que chaque enseignant vacataire qui va signer le contrat pour enseigner à l'Institut, qu'il nous propose un assistant, cet assistant aussi est coacher auprès de lui avec cette équipe de l'Institut. La 3ème proposition c'est de maîtriser le flux des étudiants surtout les inscriptions privées, parce que l'Institut ce n'est pas comme les facultés, la maîtrise de l'effectif des

*étudiants ou de se mettre dans cette dynamique aussi pour répondre aux exigences de la formation c'est entre autres ce que j'ai comme propositions de solution ».*

#### **2.4. Discussion des résultats**

Afin de répondre à nos questions secondaires, nous avons émis quelques hypothèses qui devraient être confirmées ou infirmées à travers les résultats.

##### **Sur la méthode utilisée**

Nous avons opté pour la méthode traditionnelle de recherche à travers l'un des postulats des sciences sociales d'aller vers les enquêtés afin de recueillir les informations. Les instruments de collecte des données couramment utilisés par l'ensemble des chercheurs à savoir le questionnaire, le guide d'entretien et la grille d'observation ont été choisis.

##### **Sur les résultats**

Nous avons relevé que les enseignants formés en APC ne l'appliquent pas conformément aux normes retenues dans les modules de formations de l'INFSS. Les résultats montrent que les dérives sont liées en grande partie à l'insuffisance de personnel permanent, au manque de matériel didactique, à la pléthore de l'effectif des étudiants dans les salles de classes, au non-respect du ratio encadreur-étudiant, au nombre élevé d'enseignants vacataire. Nos résultats sont similaires à ceux obtenus par Mahamat A au Cameroun en 2011 qui a trouvé comme difficultés dans l'application correcte de l'APC, la pléthore de l'effectif des étudiants dans les salles de classe, l'insuffisance de matériel didactique, le problème de la formation continue des enseignants, l'insuffisance des enseignants et le manque de suivi pédagogique.

Les propositions d'étalonnage recensées au cours de notre étude sont : procéder à un recrutement du personnel enseignant permanent afin de respecter le ratio encadreur-étudiant dans les salles de cours théoriques et pratiques, étoffer les conseillers pédagogiques de l'INFSS pour améliorer le suivi des enseignants formés, rendre l'internet permanent dans le cadre de faciliter les travaux de recherche et d'améliorer les conditions de travail dans la bibliothèque et dans les salles informatiques et de mettre en place une Cellule Interne d'Assurance Qualité de l'Enseignement (CIAQE). Ces propositions de régulations faites dans

cette étude sont comparables à celles rapportées par plusieurs auteurs scientifiques notamment au Cameroun (Mahamat A 2011), au Madagascar (Tantely R, 2008) et au Mali (Traoré I et Sidibé, 2019).

## **Conclusion**

L'Approche Par Compétence en tant que démarche pédagogique est plus que nécessaire dans les pays en voie de développement car elle permet aux apprenants des pays pauvres de développer la praxis mais à condition que tous les acteurs surtout les enseignants adhèrent à sa mise en application correcte. L'étude mixte dont la collecte des données a été réalisée d'octobre à novembre 2022 avait pour objectif de déterminer les dérives dans l'application de l'APC, par les enseignants formés qui interviennent au cycle licence afin d'étalonner conformément aux normes et procédures. Bien qu'elle ne soit pas exhaustive, cette étude a permis de constater un certain nombre de faits qui peuvent être considérés comme des écarts dans l'application de l'APC à l'INFSS de Bamako. Les résultats montrent des écarts importants dans l'application correcte de ladite réforme curriculaire par les enseignants formés. Ces dérives sont dues en grande partie à l'insuffisance d'encadreurs permanents et la pléthore de l'effectif des apprenants dans les salles d'apprentissage par ricochet le non-respect du ratio encadreur/apprenant. A cela s'ajoute l'insuffisance des pratiques et matériels pédagogiques. Les mesures d'étalonnage passent forcément par le renforcement du par enseignant de l'INFSS autrement dit le recrutement des encadreurs permanents et la maîtrise de l'effectif des apprenants. Force est de reconnaître que les enseignants vacataires participent activement à la formation des apprenants à l'INFSS de Bamako mais avoir ses enseignants permanents en quantité et en qualité est un véritable moyen d'étalonner les dérives dans l'application de l'APC conformément au référentiel de formation.

## **Références Bibliographiques**

**Arbia Abdelahi, Kaddari Fatiha, Hour Rida Hajji et al** (2018), *Les Obstacles Qui Entravent L'application De L'approche Par Compétences Par Les Enseignants Du Secondaire Qualifiant*, pp.249- 256.

**Mahamat, Alhadji** (2011), *La Pratique de l'approche par compétences dans les écoles primaires d'application (EPA) de la ville de Kousséri (Région de l'Extrême-Nord/ Cameroun)*, Spirale-Revue de recherches en éducation, vol.

47, no 1, p. 33-50.

**Diarra Adama** (2017), *Application de l'Approche Par Compétence ; difficultés et perspectives : Cas du Département des Soins Infirmiers et Obstétricaux de l'Institut National de Formation en Sciences de la Santé Bamako*, Mémoire de Master.

**De Ketele Jean Marie** (2008), L'approche par compétences : au-delà du débat d'idées, un besoin et une nécessité d'agir, *Logique de compétences et développement curriculaire. Débats, perspectives et alternative pour les systèmes éducatifs*, pp. 61-78.

**Komboigo, A.** (2017). Influence de la motivation des enseignants sur la qualité de l'encadrement des stages pratiques des élèves infirmiers. Institut de formation et de recherche interdisciplinaires en sciences de la santé et de l'éducation Burkina Faso.

**OOAS. (2012).** Curriculum de formation harmonise des infirmiers et sage-femmes des pays membres de la CEDEAO. Licence en sciences infirmières et obstétricales. Options : Infirmier et Sage- femme.

**Daou R.** (2020). *Diversité des stratégies pédagogiques comme facteur de motivation et de réussite des étudiants:Cas de l'INFSS de Bamako*. Mémoire de fin de cycle à l'INFSS de Bamako.