

HUCHETTE Michaël ; MALLARD Jean-Michel

michael.huchette@creteil.iufm.fr ; jean-michel.mallard@creteil.iufm.fr

IUFM de l'académie de Créteil - Université Paris 12

Former à enseigner dans le cadre de l'alternance école-entreprise.

Evaluation d'un dispositif français.

RELATION ECOLE-ENTREPRISE ; ALTERNANCE ; PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL ;
STAGE EN ENTREPRISE

A l'occasion de la réforme française de la formation des enseignants de 2007 (nouveau cahier des charges de janvier 2007), un nouveau « stage en entreprise » de trois semaines a été prescrit par le ministère de l'éducation nationale aux Instituts Universitaires de Formation des Maîtres (IUFM). Durant l'année de professionnalisation, il concerne les conseillers principaux d'éducation, les professeurs d'enseignement général de lycée professionnel et les professeurs d'enseignement technologique et professionnel, dans leur mission d'encadrement d'élèves au sein d'une entreprise.

Nous décrivons ici la mise en œuvre du dispositif « stage en entreprise » en formation initiale des PLP, en 2007-08, à l'IUFM de l'académie de Créteil – Paris 12. Nous donnons ensuite les résultats de l'évaluation de cette mise en œuvre. Elle vise à définir les déterminants des activités effectives de formation et les leviers sur lesquels s'appuyer pour rendre opérationnel un « stage en entreprise » dans les cursus de formation d'enseignants.

1. Une prescription du ministère en 2007: un stage en entreprise pour tous les enseignants des lycées professionnels et pour les professeurs d'enseignement technologique en lycée et collège

En France, aujourd'hui, les enseignants des lycées professionnels ceux enseignant une discipline technologique en lycée ou en collège sont formés et recrutés dans le cadre général défini pour tous les enseignants de l'éducation nationale du primaire et du secondaire :

- Ils peuvent s'inscrire à un concours de recrutement national à condition d'être titulaire d'une licence universitaire ou de justifier d'un niveau équivalent ou d'une expérience professionnelle équivalente

- Ils peuvent préparer ce concours dans un IUFM (Institut Universitaire de Formation des Maîtres)
- Une fois admis au concours, ils suivent une formation professionnelle en alternance entre un IUFM et des établissements scolaires, qui donne lieu à une qualification professionnelle : la titularisation.

En janvier 2007 le ministère français de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a fait paraître dans son bulletin officiel le « Cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM » (Encart BO n°1 du 4-1-2007). Ce texte introduit des nouveautés dans la formation initiale de tous les professeurs de l'éducation nationale, et les conseillers principaux d'éducation.

Ce texte préconise plusieurs « stages en entreprise », qui ont des visées différentes :

a/ Pour « tout enseignant quelque soit sa spécialité », un « stage en entreprise d'au moins trois semaines, éventuellement une expérience directe du travail en entreprise, deviendra obligatoire pour obtenir la titularisation selon des modalités à établir ». Il doit contribuer à sa « connaissance de la réalité économique, du marché de l'emploi et de la diversité des métiers » et par là d'assurer sa mission d'orientation. (Annexe p. X chap. 2.3) ;

b/ Un stage en entreprise des professeurs chargés des disciplines technologiques et professionnelles d'au moins trois mois, « qu'il est souhaitable » qu'ils aient réaliser avant l'année de préparation au concours, afin de « parfaitement connaître les métiers auxquels ils forment les élèves ». Pour ceux « qui n'auraient pas acquis une expérience professionnelle significative en rapport avec le contenu des formations auxquels ils préparent les élèves », « des stages en entreprise au cours desquels le professeur sera en situation d'exercice de ces métiers seront organisés : les IUFM adaptent les durées de ce stage aux situations personnelles. » (Annexe p. III article 3 et Annexe p. X chap. 2.3) ;

c/ « Un stage en entreprise doit être organisé pendant la formation en IUFM pour tous les professeurs des lycées professionnels, notamment ceux des disciplines d'enseignement général, quel que soit leur parcours antérieur : ce stage est axé sur les relations entre l'école et l'entreprise (suivi des élèves, relations avec les tuteurs d'entreprise...) et devrait leur permettre de concevoir des outils pédagogiques appropriés. » (Annexe p. III, article 3 et Annexe p. X, chap. 2.3).

Dans notre étude nous nous intéressons uniquement aux questions soulevées par le stage évoqué en c/ et à un exemple de sa mise en œuvre.

Le texte de mise en œuvre de ce cahier des charges de la formation des maîtres, est paru en mars 2007 (Encart BO n° 9 du 1-3-2007 : Mise en œuvre du cahier des charges de la formation des maîtres). Il précise, concernant ce dernier stage en entreprise :

« Les stages en entreprise sont une composante essentielle de la formation des professeurs d'enseignement général de lycée professionnel, des professeurs d'enseignement technologique et professionnel et des conseillers principaux d'éducation [...] dans leur mission d'encadrement d'élèves au sein d'une entreprise [...].

Ce stage en entreprise, d'une durée de trois semaines, a pour objectif d'améliorer la connaissance qu'ont ces futurs enseignants du monde de l'entreprise. En particulier, il doit leur permettre de présenter ce monde à leurs élèves et de les aider dans la préparation, le déroulement et l'exploitation de leur période de formation en entreprise, dans le cadre de l'alternance.

Il doit permettre de :

- connaître le milieu économique et professionnel : connaître la "réalité" des acteurs socio-économiques, les différentes fonctions d'une entreprise ou d'une administration, identifier les architectures et les organisations du travail et du traitement des informations associées ;
- construire des situations d'apprentissage : collecter des documents représentatifs des problématiques de l'entreprise, pouvant servir de supports d'enseignement dans sa discipline ou sa spécialité ;
- organiser, gérer et exploiter les stages des élèves :
 - > travailler notamment sur les éléments destinés à aider les élèves dans la préparation, le déroulement et l'exploitation de leur période de formation en entreprise dans le cadre de l'alternance ;
 - > assurer éventuellement le suivi d'élèves en stage en entreprise avec des professeurs titulaires. » (Chapitre 4.2, § Les stages en entreprise)

Ces prescriptions sont nationales et sont interprétées et mises en application localement dans les 35 académies (26 sur le continent et 9 outre-mer) sous la responsabilité des directeurs d'IUFM.

2. Quelle « Mission d'encadrement des élèves au sein d'une entreprise » pour les professeurs de lycée professionnel ?

La circulaire nationale sur l'encadrement des périodes en entreprise dans les formations professionnelles de niveau V (CAP, BEP) et IV (baccalauréats, BP, BT) (circulaire n°2000-095 du 26-6-2000) donne des indications sur les missions spécifiques des enseignants des lycées professionnels. Cette circulaire insiste sur le fait que l'encadrement des périodes en entreprise concerne tous les enseignants (y compris des disciplines générales), sous la coordination du chef de travaux de l'établissement.

Pour les enseignants, il s'agit de :

- S'inscrire dans une stratégie pédagogique collective,
- Dans la phase de « préparation pédagogique du séjour en entreprise » : trouver et choisir une entreprise d'accueil pour chaque élève, présenter le milieu professionnel et familiariser les élèves aux habitudes de vie en entreprise et faire acquérir des savoirs et savoir-faire nécessaires à un début d'autonomie de l'élève dans l'entreprise d'accueil, communiquer avec les entreprises les finalités du séjour et établir avec l'entreprise ses modalités, fixer aux élèves des objectifs de réalisation de travaux précis à exploiter dans sa discipline et leur donner des outils simples d'observation et de recherche.
- Dans la phase d' « accompagnement de la période en entreprise », effectuer des visites à finalité formative et/ou évaluative.
- Dans la phase d' « exploitation pédagogique », prendre en compte les expériences acquises par les élèves en entreprise, dans l'enseignement disciplinaire et pluridisciplinaire

3. Le « stage en entreprise » à l'IUFM de l'académie de Créteil

3.1. Le contexte du site de Saint Denis de l'IUFM de l'académie de Créteil

Le site des Enseignements Scientifiques Technologiques et Professionnels (SESTP) de l'IUFM de Créteil résulte de l'évolution et du regroupement en 1991 de l'Ecole Normale Nationale d'Apprentissage (ENNA) de Saint Denis formant les enseignants des collèges d'enseignement technique (CET) et des lycées d'enseignement professionnel (LEP), et du Centre de Formation des Professeurs de L'enseignement technique (CFPET) de Cachan formant les enseignants des lycées techniques puis technologiques.

Sans être un vrai acteur national comme peut l'être une Ecole Normale Supérieure, le SESTP a conservé de son histoire un rayonnement national : certaines formations n'existent que là (carrosserie), le site a accueilli des concours nationaux (CAPET et Agrégation de Génie Electrique, CAPES de lettres, etc..), beaucoup de ses formateurs participent aux concours nationaux de recrutement, il héberge le centre national de ressources pour l'enseignement des métiers des structures métalliques [7], il est considéré par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) comme un acteur national majeur dans la formation de formateurs à la santé et à la sécurité au travail, des colloques nationaux y sont régulièrement organisés, ses productions pédagogiques sont mises en ligne.

3.2. La carte des formations

Le SESTP est organisé en 7 départements (voir tableau 1) et a pour capacités de préparer aux concours de recrutement et d'assurer la formation professionnelle pour un total de 25 filières d'enseignement technologiques, professionnelles et générales regroupées selon le tableau suivant :

		<i>Année 1 : préparation concours*</i>	<i>Année 2 : formation professionnelle</i>
Disciplines générales	Math-sciences	CAPLP	oui
	Physique-chimie	CAPES	non
	Lettres-histoire	CAPLP	oui
	Lettres-anglais	non	oui
Disciplines technologiques	Biotechnologies	CAPET	oui
	Technologie collège	CAPET	oui
	Economie-gestion (4 options)	CAPET	oui
	Génie mécanique (4 options)	CAPET/CAPLP	oui
	Génie industriel (2 options)	CAPLP	oui
	Génie civil (6 options)	CAPET/CAPLP	oui
	Génie électrique (3 options)	CAPET/CAPLP	oui
Disciplines transversales	Ingénierie pédagogique		

Offre de formation du SESTP.

Les couleurs correspondent aux regroupements en départements d'enseignement

*CAPES : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

*CAPET : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique

*CAPLP : Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel

Les filières en 2007-2008

A la rentrée 2007 seules quatre préparations en CAPES/CAPET et treize préparations aux CAPLP subsistent suite à la fermeture des autres concours.

Pour les filières de la formation professionnelle initiale sept sont ouvertes pour les professeurs stagiaires des CAPET/Agrégations et 14 pour les professeurs stagiaires lauréats du CAPLP.

Les effectifs et la répartition dans les différentes filières des professeurs stagiaires sont reportés dans le tableau suivant.

Concours : CAPET et Agrégation CAPLP			Concours : CAPET / Agrégation CAPLP		
Enseignements littéraires			Génie civil		
lettres histoire		27	Construction-économie		2
anglais lettres		4	Construction et réalisation d'ouvrages		2
lettres allemand			Structures et ouvrages	0	
Enseignements scientifiques			bâtiment-maçonnerie		F
maths/sciences		12	peinture revêtement		2
Génie électrique			équipements techniques énergie	F	9
électronique et automatique	4		Technologie au collège		
électrotechnique et énergie		8	Economie et gestion		
informatique et télématique			administrative	0	
Génie mécanique			comptabilité	2	
construction	2	20	commerciale	0	
productique	4	17	économie informatique de gestion	2	
maintenance des véhicules		8	Génie industriel		
maintenance des systèmes mécaniques automatisés		7	structures métalliques		12
			réparation revêtement en carrosserie		6
			Biotechnologies	5	

Filières de formation et effectifs en 2007-08

Légende : F=Concours fermé en 2008

3.2. Le dispositif de formation professionnelle initiale

L'organisation opérationnelle de la formation est structurée par les filières décrites ci-dessus.

Elles correspondent aux différents concours d'enseignants.

Elles présentent des caractéristiques spécifiques :

- de nombreuses filières à petits effectifs, ce qui est explicable par le faible nombre de postes mis aux concours et leur évolution à la baisse. Nous comptons ainsi en 2007 dix filières industrielles, deux filières économiques, trois filières scientifiques, une filière littéraire et une filière « Technologie au Collège ». Quatre filières industrielles ont été fermées sur la période 2003-2007,
- le recours à des plate-formes techniques de formation très spécialisée (formation automobile par exemple), ce qui nécessite des groupes de travail réduits (12 personnes maximum) pour des raisons de sécurité et de possibilité de suivi par un formateur unique. Ces équipements nécessitent aussi du personnel technique d'environnement,
- des laboratoires scientifiques pour les filières des disciplines générales, sont spécifiquement adaptés aux attendus des concours et sont fortement utilisés lors de la préparation aux épreuves orales des concours,
- l'usage généralisé d'outils informatiques et de logiciels spécifiques (CFAO, DAO, TICE, ExAO, etc..) nécessitant la présence de personnels de maintenance spécialisés,

- des partenariats importants avec les entreprises et leurs dispositifs de formation, par exemple l'association nationale pour la formation aux métiers de l'automobile (ANFA).

La mise en place de la formation s'appuie sur des éléments en interaction dynamique.

Le premier élément est un cadrage général comprenant le plan de formation qui fixe les choix et les priorités pédagogiques pour répondre au cahier des charges, les orientations retenues pour tenir compte de la spécificité des filières et une déclinaison sous forme d'un programme définissant les activités de formation et les horaires attribués.

Le deuxième élément est un pilotage par filière au plus près des besoins des disciplines, permettant d'adapter le cadre général aux demandes de l'employeur (recommandations pédagogiques, compléments disciplinaires nécessaires du fait de l'imperfection des concours...), aux contextes individuels (expérience professionnelle, lieu d'exercice du stage en responsabilité...), le responsable de la filière étant lui-même formateur disciplinaire.

Enfin, des « espaces et temps » de régulation et de réajustements impliquent les chefs de département, les enseignants chercheurs et la direction du site sous la forme de réunions mensuelles..

3.4. Evolution du dispositif « stage en entreprise » dans la formation des enseignants

Le dispositif « stage en entreprise » suit au cours des différents plans une évolution parallèle à l'histoire de la formation des professeurs de l'enseignement technologique.

A l'origine dans les ENNA il permettait de compléter et d'élargir les compétences professionnelles des futurs enseignants dans le métier qu'ils auront à enseigner.

Il offrait aussi la possibilité d'obtenir des ressources actualisées pour soutenir l'enseignement et l'accès à une veille technologique par immersion dans des entreprises techniquement en pointe.

Les attentes institutionnelles ont évoluées avec les caractéristiques du public et avec les modalités de formation des élèves.

D'une part les postulants aux cursus d'accès au professorat de l'enseignement technologique et professionnel ont un niveau d'études de plus en plus élevé (Esquieu, 2007; Troger, 2007) : un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac + 3 (niveau licence) pour 57% des professeurs de lycée professionnel en 2005 contre 42% en 2001. D'autre part l'alternance s'est développée de façon continue depuis les années 1980 dans les formations des élèves :

apparition des périodes de formation en entreprise, augmentation du temps qui leur est accordé dans les programmes.

La demande institutionnelle concernant la formation des enseignants s'est déplacée du développement de compétences du métier à enseigner vers le développement de compétences de l'enseignant dans ces stages.

Les compétences enseignant concernent :

- l'encadrement dans la préparation et le suivi des élèves au cours de leurs périodes de formation en entreprise
- l'élaboration de dispositifs d'évaluation de ces périodes en collaboration avec les entreprises
- le développement des compétences des élèves sur la prévention des risques professionnels
- l'aide et l'assistance des élèves dans l'orientation et la découverte des métiers.

Cette nouvelle demande entre en phase avec un discours récurrent sur les insuffisances dans la formation des élèves en rapport avec la préparation de leur arrivée dans l'entreprise.

L'évolution de la demande est un changement important qui interroge la posture et l'identité professionnelle des formateurs d'enseignants. Dans l'ancien plan de formation, pour prendre en compte la nouvelle prescription sans abandonner les objectifs de développement de compétences du métier à enseigner, les formateurs articulaient deux dispositifs : le stage en entreprise ancienne version et le mémoire professionnel qui donnait la possibilité de développer des compétences enseignant en s'appuyant sur le stage.

Les objectifs assignés au stage en entreprise dans le cahier charges de 2007 confirment et amplifient cette demande en y ajoutant :

- Que tous les enseignants des lycées professionnels et ceux des disciplines technologiques sont concernés et doivent justifier de compétences pour être titularisés,
- Que la connaissance de « l'entreprise » constitue un élément culturel commun de tous les enseignants de lycée professionnel, des disciplines technologiques et des conseillers principaux d'éducation.

3.5. L'interprétation locale de la prescription de formation

L'articulation entre l'entreprise et les enseignements est une disposition qui découle de l'histoire constitutive de l'enseignement et de la formation des disciplines technologiques et professionnelles. C'est aussi une donnée qui figure dans les modalités institutionnelles des programmes et référentiels.

Pour transposer la nouvelle prescription, nous avons proposé un dispositif qui vise à engager un processus de transformation du curriculum de formation de façon progressive en favorisant l'interaction entre les acteurs. Les principes retenus consistent à comparer les dispositions de formation existantes avec les nouvelles, à définir un dispositif adapté aux besoins et aux pratiques des acteurs (formateurs, enseignants en formation, partenaires), à identifier les transformations à opérer et à obtenir, à planifier les étapes et à mettre en place un accompagnement et un pilotage. Le pilotage était assuré par un enseignant chercheur en didactique. Le suivi et l'évolution du projet s'appuyaient sur l'expertise de la direction du site, celle du groupe des chefs de département et sur une information régulière transmise aux responsables de formation et à l'ensemble des stagiaires.

Le dispositif mis en place reprend comme objectif prioritaire le développement des compétences à l'encadrement des élèves en période de formation en milieu professionnel. La plupart des stagiaires ayant déjà des expériences professionnelles, la connaissance de l'entreprise est placée comme objectif secondaire. Le terme stage en entreprise a donc été interprété comme stage ayant un lien avec l'entreprise, la présence physique en entreprise sera limitée aux besoins du projet pédagogique de stage.

Le contexte professionnel des stagiaires dans l'académie de Créteil génère plusieurs contraintes. La durée du stage en responsabilité est fixée à 8 heures hebdomadaires pour tous. Le stage en responsabilité n'est à aucun moment aménagé dans l'année pour réaliser d'autres stages. Aucune convention n'a été négociée entre le rectorat et l'IUFM pour traiter la question des stages. La prise en compte de ces contraintes consiste à libérer les deux jours de formation dédiés à l'IUFM entre janvier et février afin d'atteindre la durée prévue.

Le cadrage du projet pédagogique s'est fait en définissant 4 types de stage comportant des objectifs et des dispositions différentes. Ces 4 types articulaient les pratiques existantes avec les objectifs généraux retenus, indiquaient les compétences du référentiel visées et proposaient des modalités d'évaluation sous forme d'un rapport et d'une soutenance collective. Un calendrier comportant des étapes et des rendez vous collectifs complète le dispositif.

Les objectifs sont résolument tournés vers l'exercice du métier d'enseignant. Ils consacrent l'idée que l'année de stage est un épisode unique dans la carrière d'un enseignant qui doit offrir des possibilités de parcours de formation en vue du développement de compétences à manifester en dehors de l'enseignement disciplinaire tous en restant dans le cadre de sa discipline.

Les compétences retenues en priorité, en référence au cahier des charges des IUFM, sont : C4 concevoir et mettre en œuvre son enseignement ; C6 Prendre en compte la diversité des élèves ; C7 évaluer les élèves ; C9 travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école.

3.6. Le dispositif « stage en entreprise » : les principes de formation retenus

La transposition locale de la prescription nationale a abouti à l'élaboration de principes de formation.

Le premier principe retenu est celui de l'**individualisation** du stage en entreprise. L'année de formation professionnelle repose sur une organisation très contrainte (de nombreux stages, de nombreux lieux de formation, de nombreux partenaires...) et a un enjeu de titularisation pesant, alors que c'est un événement unique dans la carrière d'un enseignant avec un potentiel de découvertes et de transformations personnelles. Dans ce contexte, le stage en entreprise a été pensé comme un moment privilégié pour l'individualisation du parcours de formation. L'élaboration du projet individuel de stage par chaque stagiaire s'appuie sur son expérience et ses besoins spécifiques, . Ce projet individuel peut ainsi prévoir des articulations avec d'autres moments de la formation pour et créer de la cohérence dans les parcours individuels de formation. Ce travail d'élaboration du projet de stage constitue en lui-même un élément de développement de formation.

Le deuxième principe est une **mise en œuvre des stages par filière** : la préparation et la validation des projets de stage, le suivi des activités et des productions est fait sous la responsabilité du responsable de la filière.

Le troisième principe est l'**incitation au travail en équipe pluridisciplinaire**. La possibilité est offerte aux enseignants stagiaires d'effectuer leur stage en entreprise en binôme. La préparation des stages comprendra à cet effet des moments de regroupement interfilière.

Le quatrième principe est un **pilotage général basé sur un calendrier** commun à l'ensemble des filières du site, pour la rédaction d'un projet de stage, le début et la fin du stage, et l'évaluation.

Le cinquième est **d'utiliser le potentiel du site** de formation en termes de compétences acquises en particulier dans les expériences de stages en entreprise « ancienne formule » et les éléments de formation axés sur la connaissance des périodes de formation en entreprise des élèves et en termes de réseau de relations.

Enfin, **le stage en entreprise fait l'objet d'une évaluation spécifique**, alors qu'il était intégré au mémoire professionnel, le mémoire professionnel n'étant plus une modalité de formation ni d'évaluation à la suite de la parution du nouveau cahier des charges.

3.7. Le cadre commun prévu pour la mise en œuvre des stages

En plus d'un calendrier commun fixant les étapes de la préparation, de l'évaluation, et une période fléchée en janvier et février pour la réalisation des activités de stage, le cadre commun prévoit un objectif général, décliné en quatre orientations possibles. Ces quatre orientations, présentées comme des « types » de stage différents, sont spécifiées par un objectif visé en termes de développement de compétence, un thème, des activités et des productions attendues.

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
Thème	Les périodes de formation en entreprise	La découverte professionnelle	L'exploitation pédagogique de pratiques professionnelles industrielles	La formation des adultes
Objectif	Découvrir le rôle de l'entreprise dans la formation des élèves et apprentis et les outils de suivi des élèves lors des périodes de formation en entreprise : stages, périodes de formation en milieu professionnel, dispositifs d'alternance	Participer à la découverte professionnelle des élèves de troisième et à la promotion des filières technologiques et professionnelles	Elaborer ou adapter des documents issus des pratiques professionnelles industrielles, les exploiter dans la réalisation d'une séquence pédagogique	S'impliquer dans la formation continue des adultes du secteur industriel
Activités obligatoires	Entretiens avec des élèves en formation en entreprise, avec des tuteurs en entreprise	Réaliser un document audiovisuel sur les pratiques professionnelles ou organiser une visite d'entreprise pour des élèves de troisième.	Observer et participer aux pratiques industrielles exploitées ; élaborer/adapter des documents issus des pratiques observées (documents techniques, ressources multimédias, film de gestes techniques), réalisation d'une séance d'enseignement pour la classe en responsabilité utilisant les documents	Observer et participer aux pratiques de formation internes à l'entreprise
Production évaluée	<u>Rapport écrit</u> comprenant compte-rendu d'entretiens, liste des outils de gestion des périodes de formation en entreprise observés, propositions pour l'établissement de stage en responsabilité ; <u>Exposé.</u>	<u>Rapport écrit et exposé</u> rendant compte des activités réalisées	<u>Rapport écrit et exposé</u> rendant compte des activités réalisées	<u>Rapport écrit et exposé</u> rendant compte des activités réalisées

Les quatre types de stage proposés aux enseignants en formation à l'IUFM de l'académie de Créteil, site de Saint-Denis, en 2007-08.

4. Evaluation du dispositif de formation « stages en entreprise »

4.1. Ce qu'on cherche à évaluer

L'évaluation présentée ici vise à établir le bilan de la première année de la mise en œuvre des stages en entreprise dans le nouveau plan de formation des enseignants sur le site de St Denis.

Il s'agit d'une part d'évaluer la pertinence des stages effectivement réalisés, c'est-à-dire d'établir dans quelle mesure ils ont pu être l'occasion de développer les compétences visées. Il s'agit d'autre part de caractériser les conditions favorables à la réalisation effective des activités de formation prévues et au développement effectif des compétences.

4.2. Modalités retenues

L'évaluation est basée sur un ensemble d'éléments relevés lors de l'année de mise en œuvre des stages en entreprise (2007-08).

Les principales données sont les réponses à un questionnaire anonyme rempli individuellement par chaque stagiaire sur ordinateur lors de séances en présence du chercheur. Ces séances ont eu lieu en fin d'année de formation alors que les stages en entreprise ont été réalisés et évalués. Le logiciel utilisé est LimeSurvey, qui permet de créer le questionnaire en ligne et d'enregistrer automatiquement les réponses dans un tableau.

Les autres données sont issues :

- des prises de notes du chercheur lors d'entretiens collectifs par discipline, à la suite du questionnaire.
- des documents de pilotage rédigés par les responsables de filière en complément des documents de pilotage généraux.

Etant acteurs du dispositif, nous nous sommes aussi basés sur notre connaissance du contexte d'élaboration et de sa mise en œuvre.

Les rapports de stages et les soutenances sont des sources qui n'ont pas fait l'objet de l'analyse.

Le questionnaire est constitué de 56 questions dont certaines sont conditionnelles, rassemblés en 10 rubriques :

1. La situation personnelle du stagiaire : âge, discipline enseignée, expérience professionnelle préalable
2. Le type de stage en entreprise effectué

3. La relation effectivement mise en place avec l'entreprise à l'occasion du stage
4. La mise en place du stage
5. Les demandes de l'entreprise
6. Les activités effectuées en stage
7. L'avis du stagiaire sur la réalisation effective de leur projet initial
8. Les activités de formation articulées au stage
9. Autres remarques.

4.3. Résultats

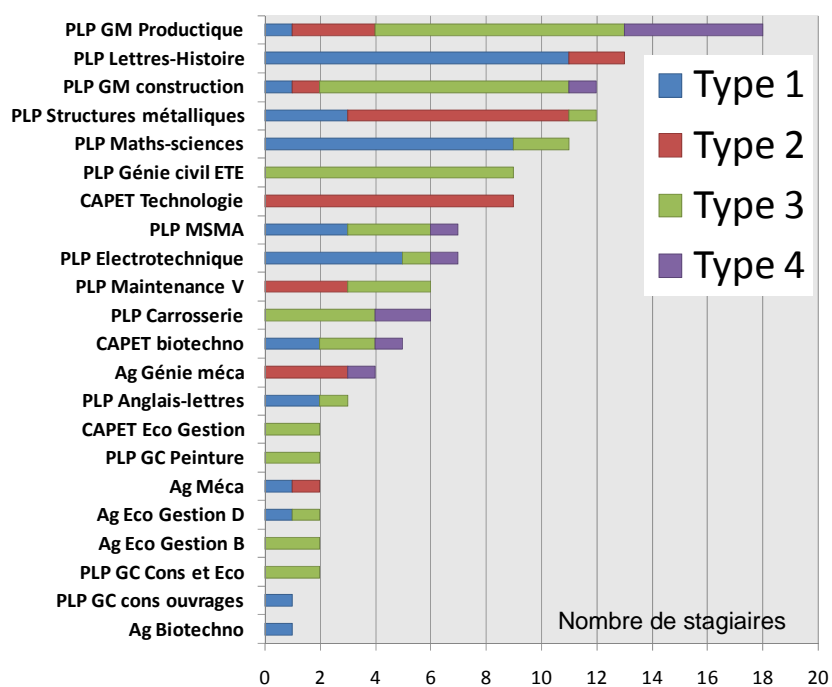
Sur 170 enseignants en formation sur le site de St Denis, 133 ont rempli le questionnaire complètement, 14 ont rempli le questionnaire mais de manière incomplète, et 23 ne se sont pas présentés aux séances de questionnaire et ne l'ont donc pas rempli. Ils sont issus de toutes les filières de formation avec un taux de participation variant de 50% (lettres histoire) à 100%. Au total le taux de réponse complet est de 86%.

Les proportions données dans la suite sont en rapport au total de stagiaires ayant répondu à la question, soit un nombre compris entre 133 et 147 selon la question.

Mise en œuvre effective du dispositif

L'analyse des réponses au questionnaire permet dans un premier temps de caractériser comment le dispositif a été effectivement mis en œuvre.

Les quatre types de stage prévus (voir paragraphe 3.3), ont tous été mis en œuvre, dans des proportions différentes : le type 1 par 30% des stagiaires, le type 2 : 22%, et le type 3 : 39%, le type 4 : 9%. Certaines filières se sont inscrites entièrement ou majoritairement dans un type de stage proche des pratiques de formation antérieures : c'est le cas de la technologie au collège pour le type 2 centré sur une visite d'entreprise pour les élèves de collège, du génie civil option Equipement technique – énergie (ETE) pour le type 3 centré sur la réalisation de films pédagogiques sur les gestes professionnels pour une utilisation en enseignement professionnelle, des lettres-histoire et des mathématiques-sciences physiques pour le type 1 centré sur le suivi d'élèves en stage en entreprise.



Types de stage choisis par les stagiaires, par filière
(réponses au questionnaire)

La période de janvier et février était fléchée pour le stage en entreprise avec possibilité de libérer les journées de formation à l'IUFM. D'après les déclarations des stagiaires, 69% d'entre eux (98 sur 142) ont effectué leur stage entièrement dans cette période. L'étalement moyen du stage est de 42 jours, ce qui correspond à l'étalement proposé hors vacances scolaires (45 jours). Les stages hors période fléchée sont soit très étalés (plus de 70 jours pour 14 stages) soit commencés en retard (10 stages ont commencé avec un mois de retard).

Le stage était l'occasion d'une incitation au travail en binôme entre stagiaires afin de développer des compétences de travail en équipe. D'après les entretiens collectifs avec les stagiaires et avec les formateurs, 20 binômes se sont constitués (24% des stagiaires), certains mono-disciplinaires, d'autres alliant deux disciplines technologiques, d'autres encore alliant une discipline générale et une discipline technologique.

Le dispositif proposé mettait l'accent sur l'opportunité d'articuler le stage en entreprise et le stage de pratique accompagnée (SPA) car ce dernier pouvait se dérouler dans un autre type d'établissement d'enseignement. La diversification des contextes de travail a ainsi ouvert le choix du type de stage en entreprise. 39% des stagiaires déclarent avoir articulé les deux stages. Les stagiaires ayant effectué un stage de type 1 ont suivi des élèves du SPA lors de leur période de formation en entreprise. Pour le type 2, les stagiaires, enseignant tous une discipline technologique ou professionnelle en lycée, ont abordé la découverte des métiers de

leur filière dans des classes de collège. Pour le type 3, les stagiaires ont diversifié les contextes d'exploitation pédagogiques des ressources issues de l'entreprise.

Quelle pertinence des stages en entreprise réalisés?

Le tableau ci-dessous présente la liste de ces critères de pertinence, les descripteurs qui permettent de les caractériser et les données analysées correspondantes.

Critères de pertinence	Descripteurs	Données analysées
Correspondance entre la posture prise par le stagiaire (son degré d'implication dans l'action, son degré de projection dans le métier d'enseignant) et les objectifs de formation (une réflexion personnelle orientée vers l'action)	Champ lexical mobilisé pour décrire l'objectif et argumenter l'atteinte de l'objectif : - plutôt celui de l'action enseignante présente ou future - plutôt celui de l'observation et de l'étude présente - les deux.	- Réponse à la question 33 (ouverte) : Quels objectifs vous étiez vous fixés à l'occasion de ce stage en entreprise ? - Réponses aux questions 38 et 39 : Selon vous les objectifs du stage sont-ils atteints (oui/non) ; Pourquoi ? (ouverte)
Correspondance de l'objet d'étude choisi par le stagiaire avec l'un des quatre thèmes prévu par le dispositif et choisi	L'objet au centre des attentions du stagiaire, précisé dans l'objectif déclaré, à comparer au thème-type choisi par le stagiaire	- Réponse à la question 9 (à choix unique parmi 6 propositions) : Vous avez effectué un stage en entreprise de quel type ? - Réponses à la question 33 (ouverte) : Quels objectifs vous étiez vous fixés à l'occasion de ce stage en entreprise ?
Correspondance des activités réalisées avec les activités prévues par le dispositif, en fonction du type de stage choisi	Nature des activités déclarées, à comparer aux activités proposées dans le type de stage choisi	- Réponse à la question 9 (à choix unique parmi 6 propositions) : Vous avez effectué un stage en entreprise de quel type - Réponses à la question 34 (à choix multiple parmi 9 propositions) : Les activités que vous avez réalisées pendant le stage en entreprise ont été ...

Nous ne présentons ici que les résultats concernant les stages de type 1, c'est-à-dire sur le thème des périodes de formation en entreprise (PFE). Cela concerne 40 stagiaires.

Les postures

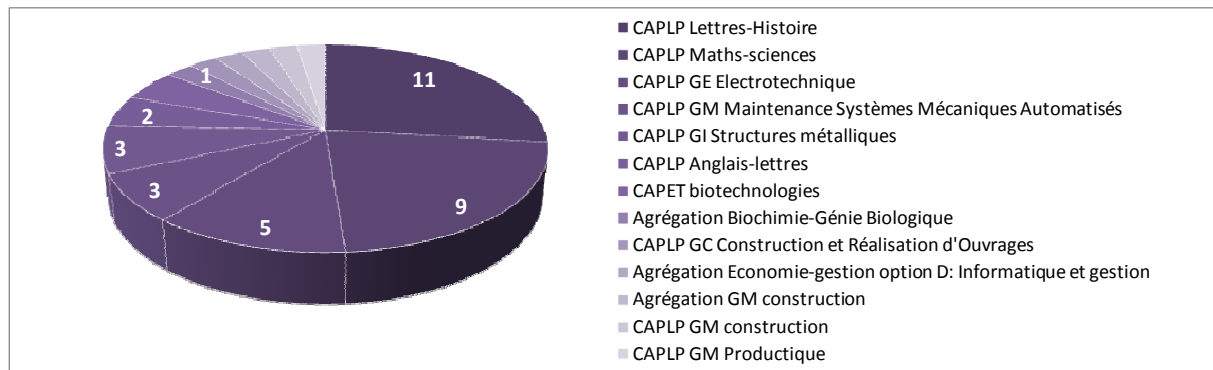
Parmi les objectifs déclarés, nous avons distingué trois catégories, à partir de l'analyse du champ lexical mobilisé :

- les objectifs exprimant une posture d'apprenant (30 stagiaires) (champ lexical de l'observation et de l'étude présente) ;
- ceux exprimant une posture d'enseignant en action (8 stagiaires) (champ lexical de l'action enseignante présente ou future) ;
- ceux exprimant les deux à la fois (1 stagiaire).

Les objets au centre des attentions des stagiaires sont variés, ils sont :

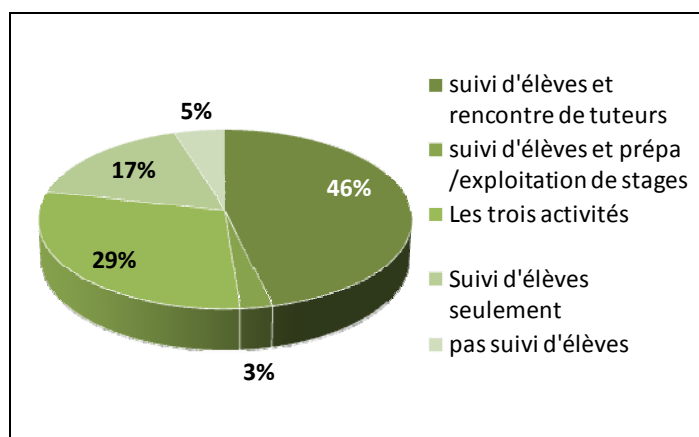
- Un élément ou une phase du dispositif « périodes de formation en entreprise » des élèves : les documents de suivi des élèves, les visites des enseignants sur le lieu de stage, l'évaluation des élèves, etc.

- Les élèves : « avoir la vision de l'élève vis à vis du monde de l'entreprise », leurs difficultés en stage, leurs activités effectives en entreprise
- Les PFE organisée en lycée professionnel en général ou l'alternance organisée en CFA : « l'intérêt de la PFE », « les améliorations possibles de la PFE », « il s'agit prendre en compte la PFE dans mon enseignement », « découverte de l'apprentissage ».



Nombre de stagiaires ayant effectué un stage « de type 1 », par filière de formation au site de St Denis de l'IUFM de l'académie de Créteil

Les activités déclarées comme réalisées au cours du stage de type 1 sont présentées sur le graphique ci-dessous. On note que un tiers des stagiaires ont réalisé à la fois du suivi d'élèves en stage en entreprise, des rencontres de tuteurs d'entreprise et participé à l'exploitation des stages. Ces stagiaires entrent complètement dans le cadre prévu pour leur stage en entreprise. Dans un degré moindre, environ la moitié a effectué deux de ces trois activités. Dans un degré moindre encore, 17% (11 stagiaires) n'ont fait que du suivi d'élèves en stage. Enfin 2 stagiaires sont hors cadre, ils déclarent n'avoir fait aucune de ces activités.



Activités déclarées comme effectuées pendant le stage de type 1
(Pourcentages du nombre de stagiaire en rapport aux 40 ayant effectué un stage de type 1)

En somme, les stages de type 1 ont en majorité pu être l'occasion de développer des compétences en rapport avec la posture d'apprenant. Les situations vécues ont été plutôt des situations de recueil d'information, d'observations, de rencontres. Elles permettent de développer des compétences dans les phases de préparation, d'anticipation voire d'ajustement des situations d'apprentissage des élèves.

Quelles conditions d'efficience des stages en entreprise ?

Les réflexions et les données exposées ici concernent de nouveau la totalité des 147 stagiaires ayant rempli le questionnaire.

Les réponses au questionnaire permettent de dégager certains éléments de contexte que les stagiaires ont mobilisé pour construire leur projet de stage. Nous distinguons les éléments de contexte liés au stagiaire lui-même, de ceux liés à l'institut de formation (l'IUFM) et ceux liés à l'établissement scolaire lieu d'exercice du stagiaire.

Concernant la recherche d'une entreprise, deux éléments de contexte principaux sont mobilisés : le stagiaire et son carnet d'adresse, l'établissement d'exercice et son réseau de contacts. Le carnet d'adresse personnel est pour 38% des stagiaires la ressource qui a permis de trouver une entreprise, 76% des stagiaires déclarent par ailleurs avoir une expérience professionnelle antérieure en lien avec la discipline qu'ils enseignent. Pour 25 des stagiaires, l'entreprise a été trouvée par des contacts noués par l'établissement d'affectation.

Concernant le choix du thème 3 éléments sont mobilisés dans les mêmes proportions : d'abord l'IUFM pour 38% d'entre eux, puis le stagiaire et ses centres d'intérêt (32%) et l'établissement (29%).

5. Conclusion

L'élaboration du dispositif « stage en entreprise » dans la formation des enseignants et son année de mise en place a fait émerger des interrogations en particulier sur les difficultés et les obstacles rencontrés dans sa mise en œuvre. Pour aller au-delà de nos propres impressions d'acteurs impliqués, nous avons entrepris une enquête par questionnaire. La première analyse des réponses permet de préciser des questions et de produire des connaissances sur lesquelles s'appuyer pour la poursuite du dispositif.

La poursuite de l'analyse devrait permettre de faire émerger des leviers pour la formation et construire des hypothèses sur la place réelle du dispositif adopté dans le parcours de formation.

6. Bibliographie

- Amnyos (2003) *Les périodes de formation des lycéens en entreprise : pratiques d'encadrement dans la région Rhône-Alpes.*
- BRAXMEYER N. (2002). *Les périodes de formation en milieu professionnel au niveau du baccalauréat professionnel.* MEN-Direction de la programmation : Note d'information 02.17.
- ESQUIEU N. (2007). Les professeurs des lycées professionnels. In *Education et formations n°75 .L'enseignement professionnel : les conditions de vie des étudiants (pp. 97-107).*
- GONNIN-BOLO A. (1989). Les entreprises vues par les enseignants, éléments de représentation. *Recherche et formation, n°6, p. 39-54.*
- LANTHEAUME F. et al. (2008). *Les enseignants de lycée professionnel face aux réformes : Tensions et ajustements dans le travail.* INRP.
- LÉNÉ A. (2000). Le fragile équilibre de la formation en alternance : Un point de vue économique. *Formation Emploi, n°72, p. 15-33.*
- Ministère de l'Education Nationale. Circulaire n° 2002-070 du 4-4-2002. *Principes et modalités d'organisation de la deuxième année de formation des enseignants et des conseillers principaux d'éducation stagiaires* (Encart B.O. n°15 du 11-4-2002).
- Ministère de l'Education Nationale. Circulaire n°2000-095 du 26 juin 2000. *Encadrement des périodes en entreprise : Formations professionnelles des niveaux V et IV des lycées* (BO n°25 du 29 juin 2000).

Ministère de l'Éducation Nationale. Modification du décret n°92-1189 du 6 novembre 1992
relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel (JO du 5 août 2000).

TROGER V. (2003). *Recrutement et formation des professeurs de lycées professionnels : propositions pour assurer le renouvellement des personnels dans les disciplines professionnelles*. Rapport pour le ministère de l'éducation nationale.