



HAL
open science

Former à enseigner dans le cadre de l'alternance école-entreprise. Evaluation d'un dispositif français.

Michaël Huchette, Jean-Michel Mallard

► To cite this version:

Michaël Huchette, Jean-Michel Mallard. Former à enseigner dans le cadre de l'alternance école-entreprise. Evaluation d'un dispositif français.. Formation des enseignants en Europe: approche comparative, Dec 2008, Paris, France. hal-03349909

HAL Id: hal-03349909

<https://hal.science/hal-03349909>

Submitted on 20 Sep 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

FORMER A ENSEIGNER DANS LE CADRE DE L'ALTERNANCE ECOLE-ENTREPRISE
EVALUATION D'UN DISPOSITIF FRANÇAIS

HUCHETTE Michaël et MALLARD Jean-Michel

A l'occasion de la réforme française de la formation des enseignants de 2007 qui a vu la publication d'un cahier des charges national de la formation des maîtres (Ministère de l'Education Nationale, 2006), un nouveau « stage en entreprise » de trois semaines a été prescrit par le Ministère de l'Education 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 première mise en œuvre du dispositif « stage en entreprise » en formation initiale des professeurs en formation à l'IUFM de l'académie de Créteil – Université Paris 12 au cours de l'année universitaire 2007-2008. 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 lecture de la prescription de 2006 d'un « stage en entreprise » dans la formation initiale des enseignants

L'existence d'un « stage en entreprise » n'est pas nouvelle dans la formation des professeurs des disciplines technologiques, mais sa forme et ses objectifs ont évolué avec la formation des enseignants, avec les caractéristiques du public enseignant recruté et avec les modalités de formation des élèves. Les textes qui définissent ces stages dans les années 1991-1994 à la création des IUFM (Fayard, 1996) reprennent des objectifs qui leur étaient alloués précédemment dans les institutions chargées de former ces enseignants. La priorité est donnée à l'« acquisition des compétences et connaissances dans le domaine technologique », c'est-à-dire dans la discipline ou le métier qu'ils devront enseigner. Pour cela, une « activité réelle en entreprise » est demandée et il doit aboutir à l'élaboration d'un projet consistant en une étude technique et pédagogique qui sera pris en compte pour sa certification. Avec la publication du cahier des charges de la formation des maîtres en 2006, la demande institutionnelle s'est déplacée du développement de connaissances et de compétences de l'enseignant dans la discipline ou dans le métier qu'il devra enseigner vers le développement de compétences concernant la mise en œuvre des stages en entreprise des élèves et plus généralement concernant sa participation à l'alternance école-entreprise. Les compétences visées concernent désormais en priorité (d'après Ministère de l'Education nationale, 2007, Chapitre 4.2) l'encadrement des élèves dans la préparation et le suivi de leurs périodes de formation en entreprise ; l'élaboration de dispositifs d'évaluation de ces périodes en collaboration avec les entreprises ; la construction de situations d'apprentissage basées sur des documents professionnels authentiques et les périodes de formation en entreprise ; l'aide des élèves dans la découverte des métiers en vue d'effectuer des choix d'orientation. De plus, le cahier des charges de la formation précise 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. Cela inclut une culture de la prévention des risques professionnels.

Cette évolution des objectifs du stage en entreprise des enseignants peut être considérée comme une réponse à trois évolutions récentes. La première est la croissance rapide du niveau d'études des professeurs nouvellement recrutés (57% des professeurs de lycée professionnel en 2005 ont un niveau Bac+3 ou plus, contre 42% en 2001, voir Esquieu, 2007; Troger, 2007). La deuxième est le développement de l'alternance, 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, création en 2006 des unités de formation par apprentissage dans les établissements publics locaux d'enseignement. Enfin la troisième évolution récente est le développement des dispositifs de découverte des métiers auprès des élèves de

collège et lycées, avec en classe de troisième l'option découverte professionnelle, le module découverte professionnel, la séquence d'observation en entreprise, le parcours découverte professionnelle et la création en 2008 du parcours de découverte des métiers de la classe de la 4^{ème} à la terminale.

2. La mise en œuvre des stages en entreprise à l'IUFM de l'académie de Créteil

Dans ce paragraphe nous décrivons, de notre point de vue d'acteurs de la formation, le dispositif « stage en entreprise » tel qu'il a été mis en place pour la première fois suite à la prescription ministérielle de 2006, sur le site de Saint-Denis de l'IUFM de l'académie de Créteil. Il concerne les professeurs de technologie au collège, des professeurs de disciplines technologiques en lycée d'enseignement général et technologique et des professeurs de lycée professionnel enseignant une discipline de spécialité ou deux disciplines générales (au total 22 disciplines).

Pour transposer la nouvelle prescription sur un plan opérationnel, 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 formateur chercheur en éducation (M. Huchette, co-auteur de ce texte). Le suivi et l'évolution du projet s'appuyaient sur l'expertise de la direction du site (dont J.-M. Mallard, directeur de site, co-auteur de ce texte), 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 enseignants en formation initiales dans l'académie de Créteil génère plusieurs contraintes. Dans le cadre de leur formation en alternance, la durée les de leur « stage en responsabilité » en établissement scolaire 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 du stage en entreprise, fixé par l'institution à « trois semaines », soit 15 jours cumulés. 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.

La transposition locale de la prescription nationale a abouti à l'élaboration de principes de formation et d'un cadrage commun. Le premier principe retenu est celui de l'individualisation du parcours de formation par le 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 dispositif est conçu pour favoriser une réflexion personnelle orientée vers l'action en tant qu'enseignant. Il est basé sur l'élaboration du projet individuel de stage en entreprise par chaque stagiaire, en partant de son expérience et de ses besoins spécifiques. Il est ouvert en termes d'activités possibles et permet des articulations avec d'autres moments de la formation et ainsi créer de la cohérence dans les parcours individuels de formation. Le deuxième principe est une mise en œuvre des stages par filière disciplinaire : la préparation et la validation des projets de stage, le suivi des activités et des productions est fait sous la responsabilité du formateur responsable du groupe disciplinaire. 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 interdisciplinaire. 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. 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 stages différents possibles, 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	Rapport écrit 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 ; Exposé.	Rapport écrit et exposé rendant compte des activités réalisées	Rapport écrit et exposé rendant compte des activités réalisées	Rapport écrit et exposé rendant compte des activités réalisées

Tableau 1 : Extrait du document de cadrage commun : 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.

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

L'évaluation présentée ici vise à établir le bilan de la première année de la mise en œuvre des stages en entreprise dans le plan de formation des enseignants sur le site de Saint-Denis dans l'année de sa mise à jour en 2007-2008. 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.

3.1. Modalités

L'évaluation est basée sur un ensemble d'éléments relevés lors de l'année de mise en œuvre des stages en entreprise de septembre 2007 à juillet 2008. Les données principales 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, et 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 ; 4. La relation effectivement mise en place avec l'entreprise à l'occasion du stage ; 5. La mise en place du stage ; 6. Les demandes de l'entreprise ; 7. Les activités effectuées en stage ; 8. L'avis du stagiaire sur la réalisation effective de leur projet initial ; 9. Les activités de formation articulées au stage ; 10. Autres remarques.

3.2. Résultats

Sur 170 enseignants en formation sur le site de St Denis, 131 ont rempli le questionnaire complètement (77%). Ce taux de réponse varie selon la filière disciplinaire de 50% à 100%.

Mise en œuvre effective des principes de formation et du cadre commun

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 par le cadre commun ont tous été mis en œuvre, dans des proportions différentes : le type 1 par 31% des stagiaires, le type 2 : 23%, le type 3 : 39%, le type 4 : 7%. Le cadre commun proposait a priori un ensemble de possibles aux stagiaires, qui ont en fait été contraints par les formateurs dans certaines filières disciplinaires, ce qui ressort sur le graphique de la figure 1 : certaines filières sont totalement ou en grande majorité inscrites dans un unique type de stage. Cela est corroboré par les réponses des stagiaires au questionnaire portant sur le choix du thème et par les entretiens collectifs avec eux. La période de janvier et février était indiquée 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 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 indiquée sont soit très étalés (plus de 70 jours pour 14 stages) soit commencés en retard et prolongés après février (10 stages ont commencé avec un mois de retard). Les stages étalés correspondent à des projets individuels dont l'étalement était initialement prévu comme une condition de réalisation du projet. 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, 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.

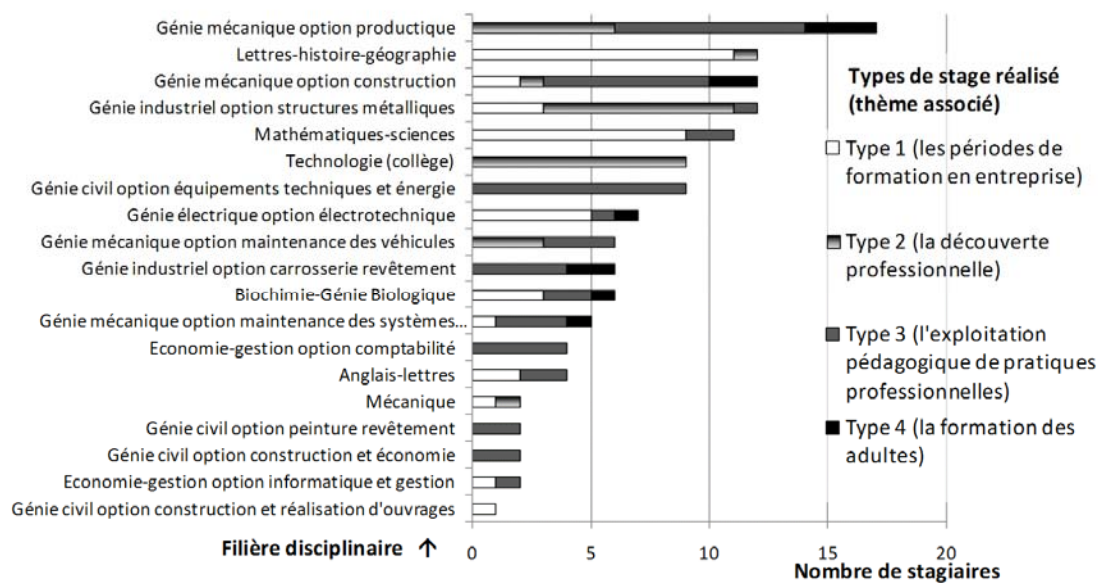


Figure 1 : Types de stages réalisés par les stagiaires, par filière disciplinaire, d'après les réponses au questionnaire

Quelle pertinence des stages en entreprise réalisés?

Critères de pertinence	Descripteurs	Données analysées
a) Correspondance entre la posture prise par le stagiaire et les objectifs de formation	Champ lexical mobilisé pour décrire l'objectif et argumenter l'atteinte de l'objectif	- 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)
b) 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 ?
c) 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 ...

Tableau 2 : Pertinence des stages en entreprise : critères retenus, descripteurs et données analysées

Nous considérons qu'un stage est « pertinent » s'il a pu être l'occasion de développer les compétences visées. Pour mesurer cette pertinence à partir des déclarations des stagiaires, nous avons retenu trois critères. Un stage sera d'autant plus pertinent que : a) le stagiaire s'est mis en posture d'implication dans l'action, de projection dans le métier d'enseignant ; b) l'objet de l'étude et de l'action du stagiaire sera en correspondance avec l'un des thèmes prévu par le cadre commun, et précisément celui sur lequel il s'est positionné en choisissant l'un des quatre types de stages ; c) les activités réalisées seront des activités ayant

un potentiel de développement des compétences visées, en cohérence avec l'objet d'étude choisi. Pour cela nous avons établi une liste d'activités a priori en adéquation avec le thème de chaque type de stage, qui nous a servi de référence pour établir le questionnaire et analyser les réponses. Le tableau 2 présente la liste de ces critères de pertinence retenus, les descripteurs qui permettent de les caractériser et les données analysées correspondantes.

Les postures

Pour caractériser la posture prise par chaque stagiaire lors de leur stage en entreprise, nous nous sommes basé sur le champ lexical mobilisé pour formuler l'objectif de leur stage. Nous avons distingué et opposé le champ lexical de l'étude, de l'observation, de l'analyse et celui de l'action, de la réalisation. Nous avons ainsi pu dégager trois postures : une posture d'« étudiant » (champ lexical exclusivement de l'observation et de l'étude) ; une posture d'« enseignant » (champ lexical de l'action enseignante) ; une posture « mixte » d'étude préparant l'action suivie d'action enseignante (les deux champs lexicaux sont mobilisés). Le tableau ci-dessous présente le nombre de stagiaires ayant adopté chacune des trois postures, selon le type de stage choisi.

Postures	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	TOTAL
Etudiant	30	6	17	7	58
Mixte (Etudiant + Enseignant)	1	3	14	0	18
Enseignant	9	21	18	0	47
Non identifié	0	0	2	2	4
<i>TOTAL</i>	<i>40</i>	<i>30</i>	<i>51</i>	<i>9</i>	<i>127</i>

Tableau 3 : Fréquence des postures adoptées par les stagiaires, en fonction du type de stage réalisé.

Nous constatons que les postures d'implication dans l'action (posture « enseignant » et « mixte ») sont adoptées par un peu plus de la moitié des stagiaires (65 sur 127). Quels éléments du contexte de formation ont favorisé telle ou telle posture ? Le tableau ci-dessus indique que les stagiaires ayant réalisé un stage de type 1, ont une posture très majoritairement « étudiant », pour le type 2 la posture « enseignant » est très majoritaire et ceux ayant fait le type 4 adoptent une posture « étudiant ». Les trois postures sont quantitativement équivalentes pour le type 3. Le cadre commun du stage en entreprise aurait-il influencé la posture adoptée par les stagiaires ? Lorsque l'on relit le document de cadrage (voir tableau 1), on note que les objectifs alloués à chacun des types expriment des attentes différentes quant au degré d'engagement dans une action pédagogique. : d'un engagement nul pour le type 1, à un engagement important pour les types 3 et 4, (« en passant par un engagement de participation pour le type 2. Pour les stages de type 1 qui ont été en majorité choisis par les formateurs de certaines filières disciplinaires et prescrits aux stagiaires de ces filières, les attentes exprimées aux stagiaires semblent avoir favorisé la posture « étudiant ». Pour les stages de type 2, aussi en majorité incités, il semblerait que les attentes aient favorisé une posture « enseignant ». Quant aux types 3 et 4, il est difficile d'établir une relation d'influence entre consignes de formation et postures.

Les objets

Les objets au centre des attentions des stagiaires sont variés, nous les avons classés en quatre catégories a posteriori, elles sont présentées dans le tableau 4 avec leur fréquence selon le type de stage réalisé. Les catégories A et B correspondent à des objets directement liés au thème. Globalement les objets d'étude de la moitié des stagiaires sont directement liés au thème proposé par le cadre, selon de type de stage réalisé. Les autres sont connexes au thème : ils sont centrés sur l'élève ou l'entreprise. Pour ceux là, il semblerait que le stage en entreprise ait été l'occasion d'un travail motivé par un centre d'intérêt particulier des stagiaires.

Catégorie d'objet	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
A : Un élément du thème*	11	15	24	3
B : Le thème* dans sa globalité	9	0	0	2
C : Les élèves	16	6	0	0
D : L'entreprise et sa relation à l'éducation	0	7	20	0
Indéterminé	4	2	7	4
TOTAL	40	30	51	9

Tableau 4 : fréquence des objets cités par les stagiaires en réponse à la question ouverte : « Quels objectifs vous étiez vous fixés à l'occasion de ce stage en entreprise ? ».

*Le thème est celui proposé dans le document de cadrage (voir tableau 1). Il est fonction du type de stage réalisé.

Les activités

La moitié des stagiaires ont déclaré avoir réalisé des activités que nous avons identifiées comme étant en adéquation avec le thème de leur stage (Tableau 5). Pour les autres, elles sont le plus souvent en lien avec le thème mais ne vont pas jusqu'au bout de la réalisation des actions pédagogiques prévues par le cadrage. Cela corrobore l'observation faite que la posture d'étudiant était assez fréquente, et même majoritaire pour le type 1.

Type de stage	Fréquence	Total	Proportion (arrondie à 5 unités)
Type 1	10	40	25%
Type 2	22	30	75%
Type 3	32	51	60%
Type 4	5	9	55%
TOTAL	69	130	53%

Tableau 5 : Fréquence des activités réalisées en adéquation avec le thème de stage

Quelles conditions d'efficience des stages en entreprise ?

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 (38% des stagiaires), l'établissement scolaire d'exercice et son réseau de contacts (25%). Concernant le choix du thème, trois 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%).

4. Conclusion

Le dispositif « stage en entreprise » avait été imaginé, au plan du pilotage des formations à l'IUFM de Créteil, comme un espace de liberté favorisant l'individualisation de la formation des enseignants stagiaires. L'évaluation de la première année de mise en œuvre tend à montrer qu'ils sont nombreux à avoir saisi cette opportunité : variété des objets d'études et des activités réalisées, travaux en binômes, articulation du stage en entreprise avec d'autres moments de formation, orientation de l'objet d'étude en fonction de leur propre centre d'intérêt, etc. Elle a aussi permis de mettre en exergue que certains possibles ont par contre été contraints par les formateurs au sein des filières disciplinaires. La deuxième année de mise en œuvre a bénéficié de la première année d'expérience et le pilotage fut légèrement différent : le document de cadrage commun faisait une liste plus étoffée et plus contextualisée des activités possibles, dans le but d'inciter à dépasser une posture d'étudiant et d'aller au bout de réalisations pédagogiques, mais aussi de développer auprès des formateurs des différentes filières et des stagiaires une représentation collective partagée du champ des possibles.

5. 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. *Education et formations*, 75, 97-107.
- Fayard, P. (1996). Le stage en entreprise et la formation initiale des enseignants : Les relations école/entreprise. *Cibles*, numéro hors série « La formation des professeurs de l'Enseignement technique et professionnel dans les IUFM ».
- Gonnin-Bolo, A. (1989). Les entreprises vues par les enseignants, éléments de représentation. *Recherche et formation*, 6, 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*, 72, 15-33.
- Ministère de l'Education Nationale (2002). 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 (2006). Cahier des charges de la formation des maîtres en Institut Universitaire de Formation des Maîtres. (JO du 28-12-2006 ; Encart B.O. n°1 du 4-1-2007).
- Ministère de l'Education Nationale (2007). Mise en œuvre du cahier des charges de la formation des maîtres (Encart B.O. n°9 du 1-3-2007).
- Ministère de l'Education Nationale (2000). 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'Education Nationale (2000). 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'Education Nationale.

MICHAËL HUCHETTE ET JEAN-MICHEL MALLARD