

Mémoire de recherche

Le développement professionnel des étudiants stagiaires

Etude dans le cadre de la formation initiale

Présenté par :

Ophélie THERY

Master 2 MEEF 2nd degré - Parcours EPS

UE3 Ec2

Référent mémoire :

Franck MOREL

DECLARATION DE NON-PLAGIAT

« Je déclare que ce mémoire est le fruit d'un travail personnel et que personne d'autre que moi ne peut s'en approprier tout ou partie. J'ai connaissance du fait que prétendre être l'auteur de l'écrit de quelqu'un d'autre enfreint les règles liées à la propriété intellectuelle. Je sais que les propos empruntés à d'autres auteurs doivent figurer entre guillemets. Je m'appuie dans ce mémoire sur des écrits systématiquement référencés selon une bibliographie précise ».

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. H. H.', written over a horizontal line.

Sommaire

Sommaire	3
1. Introduction	4
1.1 Les enjeux.....	4
1.2 L'objet de travail de recherche	5
2. La revue de la littérature	8
2.1 Les concepts autour des enseignants.....	8
2.1.1 La professionnalisation.....	8
2.2 Le développement professionnel.....	10
2.2.1 Processus d'apprentissage	12
2.2.2 Réflexivité et la recherche.....	14
2.2.2.1 Réflexivité	14
2.2.2.1.1 Auto-évaluation	16
2.2.2.2 Recherche	17
2.3 Les indicateurs du développement professionnel.....	18
2.3.1 Les représentations des connaissances	18
2.3.2 La conceptualisation liée à l'activité	19
2.3.3 Les connaissances à la maîtrise d'artefacts et d'outils	20
2.3.4 Le sentiment d'auto-efficacité en lien avec l'estime de soi	20
2.3.5 La capacité de prévoyance et d'auto-régulation	20
2.4 L'étudiant en formation initiale dans le milieu éducatif	21
2.4.1 L'étudiant en formation initiale MEEF	21
2.4.2 L'étudiant en stage	21
2.4.3 L'étudiant stagiaire en EPS	22
3. Problématique et hypothèses de recherche	24
4. Cadre méthodologique	25
4.1 Le public concerné	25
4.2 Le dispositif et les ressources sollicitées	25
5. Résultats et analyse des données collectées	27
5.1 Indicateurs du développement professionnel	27
5.1.1 Le sentiment d'auto-efficacité/l'estime de soi	27
5.1.2 Les représentations des connaissances	29
5.1.3 L'auto-régulation	31
5.1.3.1 Auto-évaluation de ses compétences professionnelles	34
5.1.3.2 Constat général à travers les compétences communes	43
5.1.3.3 Analyse du développement des compétences professionnelles à travers les compétences communes	44
5.1.3.4 Analyse du développement des compétences professionnelles à travers des profils d'étudiants	46
6. Discussion	48
7. Conclusion	55
8. Bibliographie	57
9. Annexe	59

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier mon référent de mémoire, M. Franck Morel, qui m'a accompagné, soutenu et aidé tout au long de mes recherches. Merci pour le temps qu'il m'a consacré, nos différents rendez-vous, la rapidité de réponse de ses mails mais aussi les diverses corrections qu'il a effectuées.

Je remercie ensuite M. Delarche, responsable de la promotion 2023-2024 des master 2 MEEF EPS, pour sa générosité et sa collaboration. Merci de m'avoir permis de faire un mémoire de recherche sur un public d'étudiant.

Je remercie également mes amies pour avoir fait les pré-tests questionnaires et plus particulièrement une amie qui m'a aidé et appris à faire mes différents profils sur Excel, me permettant d'analyser pleinement les données que j'ai collecté.

Je remercie aussi ma famille et notamment ma sœur qui m'a soutenu et poussé dans cette démarche.

Et pour finir, je remercie toutes les personnes qui ont contribué à ma recherche en répondant à mes différents questionnaires.

1. Introduction

1.1 Les enjeux

La professionnalisation rencontre aujourd'hui un vif succès dans le champ de la formation mais aussi dans celui du travail. En effet, avec la mise en place de la notion de compétence à acquérir dans le domaine de l'école (BO collège 2015 et BO lycée 2019) mais aussi dans le domaine du travail, la professionnalisation est remise en avant car elle suppose de posséder des vertus. Effectivement, les softs skills ou encore power skills sont des compétences dites « des savoirs -êtres » valorisées et applicables à tous les métiers. Elles correspondent à des qualités humaines impactant le comportement de l'individu telles que l'autonomie, la prise d'initiative, l'esprit critique, la communication, l'esprit d'équipe mais encore la courtoisie. Ces qualités servent à s'insérer plus facilement dans le monde du travail et plus largement dans la société.

De plus, dans le vaste champ de pratique professionnelle de la professionnalisation, le développement professionnel concerne toutes les personnes ayant pour objectif d'avoir une profession ou déjà en profession. C'est un enjeu sociétal qui a de l'ampleur car il concerne une très grande partie de la population. Dans le domaine de l'enseignement, le développement professionnel est un enjeu institutionnel. En effet, les pratiques enseignantes sont régies par des textes et parfois initiée par des expériences pédagogiques. Ces textes sont rédigés par l'Etat qui selon les époques répondent aux besoins de la société et suivent des tendances. Ainsi ces derniers évoluent. Par conséquent les enseignants ont besoin, tout au long de leur carrière, de prendre connaissance des nouveaux programmes et pratiques pour les appliquer. Recycler ses connaissances et ses pratiques professionnelles font partie du développement professionnel des enseignants, pour qu'ils puissent d'une part, s'inscrire dans les attendues des institutions scolaires et d'autre part, être efficace dans son contexte de métier.

Alors, le développement professionnel connaît un fort succès, dû à la nécessité d'affiner davantage les apprentissages de la formation par rapport aux situations de travail, c'est-à-dire d'articuler de manière plus étroite la profession et la formation dans le but de s'insérer au mieux dans le milieu professionnel. Dès 1971 des dispositifs de développement professionnel, comme la formation continue par la loi Delors sont développés dans le domaine de l'enseignement, dans le but de faciliter et soutenir celui-ci. Cela permettrait d'engager et inciter les enseignants, sous volontariat, à réactualiser et redynamiser ses savoirs et savoir-faire à la place de pratiques professionnelles arriérées.

Néanmoins dans la formation initiale des enseignants, l'INSPE (Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Education), les étudiants, futurs enseignants dans le secondaire suivent des cours disciplinaires et transversaux, et réalisent des stages. Au cœur même de la construction de sa pratique professionnelle, la formation doit accompagner les étudiants à se développer professionnellement. Mais également à construire des outils pour un développement professionnel futur, pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires afin d'être efficace dans leur métier. Autrement dit, être capable de s'adapter selon les contextes locaux et enjeux nationaux. Très peu d'études sont menées sur cette population d'étudiant sous hypothèse qu'il est davantage intéressant de se centrer sur une population d'enseignant déjà en poste depuis un certains nombres d'années. Il est vrai que c'est à ce moment que le développement professionnel est à son apogée, entre les enseignants qui renouvellent leur pratique et les enseignants qui appliquent uniquement les tendances issues de leur formation de initale. Mais finalement, ne serait-ce pas plus intéressant de se centrer sur le développement professionnel des étudiants, futurs enseignants au sein de leur formation initiale ? D'analyser le développement professionnel dès l'origine de la carrière professionnelle, potentiellement initiateur de ce qui va se passer les années futures ?

1.2 L'objet de mon travail de recherche

Actuellement en formation initiale en master MEEF 2nd degré, je me suis demandée comment les étudiants, dont je fais partie, se développent professionnellement dans leur formation. En effet, comment faisons-nous, sur quoi s'appuyons nous pour acquérir et rafraichir ses compétences professionnelles dans le but de remplir « sa tâche, d'atteint son but et d'aboutir à des résultats utiles », dans un souci de le faire tout au long de sa carrière (Définition du mot efficace, Larousse, 2023). S'agit-il de traverser des stades successifs, commun à tous ? Est-ce des compétences acquises automatiquement à travers le chemin du master dans la formation initiale ?

Cela me semble important de savoir comment nous nous développons professionnellement pour favoriser celui-ci mais aussi pour pourvoir l'entretenir tout au long de sa vie. Se sentir efficace dans sa profession participe à se sentir compétent favorisant une sensation de bien-être chez l'individu (Heutte, 2021). En effet, essentiel pour se sentir bien et s'insérer dans cette société de plus en plus individualiste.

Néanmoins, dans un contexte sociétal en constante évolution, la formation initiale dans le domaine de l'enseignement contribue-t-elle réellement à faciliter et soutenir le développement

professionnel des étudiants ? Comment pouvons-nous connaître le développement professionnel des étudiants s'ils l'ont ne connaît pas les moyens utilisés pour ce faire ?

Ainsi ma question de recherche est la suivante : **comment les étudiants, futurs enseignants, se développent professionnellement en formation initiale ?**

Nous allons tenter de répondre à cette question, en définissant tout d'abord les concepts autour du développement professionnel des enseignants pour ensuite en tirer ce qui est intéressant pour le développement des étudiants. Ensuite, nous proposerons une problématique et émettrons des hypothèses. Suite à cela, nous présenterons un cadre méthodologique afin de mettre en œuvre un protocole. Nous présenterons l'analyse de ses résultats et son interprétation. Puis pour finir, nous conclurons.

2. Revue de littérature

Méthodologie documentaire :

- 1) La professionnalisation / le développement professionnel / compétence / formation initiale / étudiant stagiaire / auto-évaluation
- 2) Il n'y a aucune recherche sur le développement professionnel d'un étudiant stagiaire, il était alors difficile de trouver un article, un livre, une expérience sur ce sujet. De plus, le développement professionnel est un mot polysémique, c'est-à-dire qu'il a plusieurs sens. Beaucoup d'auteurs ont donné leur interprétation. Il a fallu se positionner, faire des choix sur un ou deux concepts qui me semblaient pertinents afin de pouvoir définir les mots-clés et de faire des hypothèses sur cette recherche peu développée.
- 3) La bibliothèque universitaire de Bourgogne a été le moteur de recherche utilisé en grande majorité. Ce moteur de recherche permet de proposer divers articles de différents auteurs, très souvent disponibles sur le site directement et gratuitement. C'est une source d'information fiable qui m'a permise de collecter de multiples références.

2.1 Les concepts autour des enseignants

2.1.1 La professionnalisation

Suite aux recherches dans la littérature sur le développement professionnel d'un étudiant stagiaire en formation initiale dans l'enseignement, il s'est avéré qu'aucun article n'a été publié sur ce sujet. Nous allons alors procéder par étapes et présenter ce qui a été publié autour de ces concepts afin d'éclaircir cette notion.

Tout d'abord nous allons plus en détails définir ce qu'est la professionnalisation afin de comprendre le processus du développement professionnel des enseignants.

Ainsi la professionnalisation est un vaste champ de pratique professionnelle dont le développement professionnel fait partie. La professionnalisation se traduit par à un choix d'orientation puis par une filière professionnelle débouchant sur un métier, c'est-à-dire qu'elle concerne l'ensemble des métiers existant.

Plus précisément, la professionnalisation c'est la phase transitoire entre la fin des études et le monde du travail. C'est pourquoi l'objectif de la professionnalisation est de former aux mieux les individus à la profession qui leur est destinée. L'enjeu étant que l'individu s'insère au mieux dans le monde du travail et plus largement dans la société. Par conséquent ce n'est pas un concept figé, elle va être modulable afin de pouvoir suivre l'évolution du rapport profession et société. Selon le chapitre de Wittorski dans le livre d'Anne Jorro (2022) « La professionnalisation s'inscrit dans des évolutions conjointes au travail ».

De plus, certains acteurs dont Durand (2000), insistent sur l'ampleur que les compétences prennent, ces dernières seraient au service des normes du travail. Ainsi, de par leurs compétences, les salariés vont pouvoir s'adapter aux contextes de leur métier qui évoluent et alors être efficace dans celui-ci malgré les années qui passent.

Ce travail de transposition des acquis en termes de compétences participe au processus de professionnalisation. C'est-à-dire que les savoirs acquis par la formation se transposent en compétences, et ces dernières peuvent être applicables d'une profession à une autre. En parallèle, le milieu scolaire du 1^{er} degré au 2nd degré suit cette logique. Les compétences acquises dans le domaine scolaire sont ainsi permutable dans le domaine professionnel. Prenons un exemple concret : dans le secondaire au collège, le programme scolaire est dirigé par le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, traduit sous la forme de cinq domaines. Plus précisément, le domaine trois intitulé « la formation de la personne et du citoyen » concerne des compétences telles que le « respect d'autrui » ; « assumer des rôles sociaux » ; « prendre des responsabilités ». Ces compétences sont nettement permutable dans le milieu professionnel et plus particulièrement quel que soit le métier. Il est également important de prendre en compte les capacités que les étudiants ont pu acquérir dans leur vie personnelle. En effet, beaucoup d'entre eux ont déjà eu un job et/ou ont vécu une vie associative dans un club sportif, dans le caritatif ou encore dans l'humanitaire. Ces expériences alimentent l'acquisition de compétences, de savoirs, savoir-être et savoir-faire. Dans l'instabilité des contextes de travail, la transposition professionnelle conduit à réfléchir sur le rapport formation/emploi mais aussi entre métiers/métiers. Le développement professionnel qui reposait beaucoup sur une volonté de progression dans la hiérarchie de la même entreprise, de montée en compétences, semble succéder à un avenir professionnel moins rectiligne et moins fermé. Ainsi, « La professionnalisation doit alors préparer tous les étudiants à la vie active, au système salarial, aux dispositifs administratifs, à des situations particulières, à des professions voir même à des entreprises, quelques soit leur filière

professionnelle. La professionnalisation doit répondre à toutes les orientations, elle utilise donc différents moyens, contenus et savoirs, c'est pourquoi elle est très variée » (Rose, 2018).

Il est alors fortement intéressant de se focaliser sur la professionnalisation des formations dans le supérieur. En effet, elle se définit comme « une certaine conception des contenus et des méthodes de formations articulant des logiques disciplinaires de formation et de recherche et des logiques professionnelles prenant en compte les perspectives d'emploi des étudiants » (Rose, 2018). Par conséquent, la professionnalisation a un impact sur l'offre de formation des universités. Elle oblige les intervenants comme les formateurs à revoir leurs pratiques professionnelles. Ceci s'applique à travers la construction des programmes de formation, assemblant des connaissances, aptitudes et attitudes afin d'acquérir des compétences dans le but de préparer les étudiants à une activité professionnelle (Wittorski, 2007)

Pour résumer très simplement, Jorro (2022) définit la professionnalisation comme étant « l'accompagnement à l'insertion professionnelle ».

2.2 Le développement professionnel

Inscrit dans le vaste champ de la professionnalisation, le développement professionnel trouve sa place. De manière générale, « le développement professionnel est un processus complexe, inscrit dans une temporalité, sollicitant ses éléments constitutifs (expériences, activités, habiletés, image de soi, valeurs), à partir d'opérations d'analyse, de révision, de modification (régulation) selon une dynamique d'engagement personnelle et/ou collective » (Jorro, 2022).

Dans le domaine de l'enseignement, le développement professionnel correspond à « comment les enseignants se développent dans des conditions sociales actuelles de leurs vies et de leurs expériences, des cultures et des contextes éducationnels existants ». Dans cette même logique le développement professionnel des enseignants et des étudiants est un processus « transformations individuelles et collectives des compétences et des composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnelles » (Uwamariya & Mukamurera, 2005).

Le développement professionnel met en avant 2 directions : l'une est dans une perspective développementaliste. Elle met en avant une vision linéaire axée sur le parcours de stades chronologiques. Et l'autre dans une perspective professionnalisante axée sur l'acquisition et la maîtrise de savoirs professionnels par différents moyens et processus. Nous allons nous centrer sur la professionnalisante (Huard, 2013).

Tout d'abord, une perspective professionnalisante, les savoirs professionnels visent l'efficacité dans le travail. En effet, ces savoirs permettent aux enseignants d'améliorer la gestion des situations professionnels auxquelles ils peuvent être confrontés. Ils « ont pour fonction commune d'aider l'acteur à mieux maîtriser » les situations de son métier (Lefeuve & al, 2009). Le terme « efficacité » est associé à la notion de « compétence ». Une personne est considérée comme compétente lorsqu'à partir « de ses ressources internes ou externes, elle peut agir efficacement pour résoudre un problème complexe, dans une classe de situation et un contexte déterminé » (Michaud, 2012). La compétence professionnelle est un savoir-agir complexe et efficace qui mobilise un ensemble de ressources faisant appel aux savoirs, savoir-faire, savoir-être afin de faire face à des situations professionnelles (Michaud, 2012).

Ainsi un enseignant efficace, c'est un enseignant qui par la mobilisation de ses ressources acquière des compétences professionnelles lui permettant d'améliorer son savoir-agir face aux situations professionnelles.

La professionnalisation est vue comme processus par lequel les individus construisent et maîtrisent les compétences et les savoirs fondamentaux à la pratique du métier (Uwamariya & Mukamurera, 2005). De ce fait, la définition de la professionnalité correspond comme étant « les acquis de la personne et sa capacité à les utiliser dans une situation donnée, le mode d'accomplissement des tâches » (Huard, 2013). En d'autres termes, c'est la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes par ses propres moyens (Uwamariya & Mukamurera, 2005).

La perspective professionnalisante de l'enseignement implique « une formation théorique et pratique solide, et repose sur l'autonomie et sur la place que l'enseignant occupe par rapport aux responsabilités et aux décisions se rapportant à son métier » (Uwamariya & Mukamurera, 2005). Ainsi, comme les enseignants, les étudiants en formation initiale ont pour but de s'émanciper, d'apprendre à maîtriser leur métier afin d'assimiler tous les enjeux de la profession, pour se conduire comme des professionnels compétents. Par conséquent, ces buts facilitent les résolutions de tâches complexes et variées, dans le cadre d'objectifs généraux laissant à l'étudiant sa propre liberté.

A travers la perspective professionnalisante, la sociologie étudie les dispositifs de formation pour tenter de conceptualiser le développement professionnel. Inspiré de Boudjaoui (2011), Huard (2013), distingue les dispositifs professionnalisés et les dispositifs professionnalisants. Les premiers proposent une offre de professionnalisation à partir de processeurs

professionnalisés tels que des stages en milieu professionnel et les interventions des formateurs dans la formation. Wittorski (2008) soulève une limite à ce dispositif. En effet, il peut exister des décalages entre les intentions de l'offre de formation et les usages qu'en font les étudiants. C'est par ceci que naît les dynamiques professionnalisantes. Ce sont les processus de transformations des étudiants issus de l'observation des usages effectifs du dispositif par les apprenants, leur permettant d'évaluer leur potentiel professionnalisant (Huard, 2013).

Dans cette dernière, deux orientations principales du développement professionnel se distinguent : l'une où il est vu comme processus d'apprentissage et l'autre où il est exposé par la réflexion et la recherche.

2.2.1 Processus d'apprentissage

Dans une perspective professionnalisante, le développement professionnel est perçu comme un processus d'apprentissage (Clement & Vandenbergue, 1999).

En effet, le développement professionnel suppose un processus d'internationalisation qui conduit l'acteur à faire l'expérience d'une acculturation professionnelle. Il s'agit d'un processus permettant l'assimilation d'une culture professionnelle étrangère à la sienne. En fait partie également, le processus d'externalisation qui s'exprime par un savoir agir et les interactions en contexte. Autrement dit, le développement professionnel ne peut être confondu avec l'apprentissage. Les contenus actuels du développement professionnel sont orientés vers l'analyse du travail ou de l'activité et vers la connaissance des processus de transformation des individus.

Le professionnel est comparé à un apprenant « qui construit des savoirs professionnels dans le but d'augmenter son efficacité au travail » (Lefevre & al, 2009). L'individu se construit des connaissances à travers son activité. Cette construction peut être conscientisée ou non. Le fait de faire, de pratiquer son activité, permet à l'individu de construire des savoirs, de s'enrichir en connaissances, ainsi cela permet à l'acteur d'apprendre en faisant.

Dans le contexte du monde du travail le développement professionnel consiste à ce que chaque individu mette en place des mécanismes pour s'approprier le monde social afin d'apprendre, de s'y sentir bien et de s'intégrer. Il reformule à sa manière ces savoirs, dans le but « d'élaborer de nouvelles significations » (Clot, 1999). Ces dernières sont révélatrices pour lui. Par conséquent, l'individu se transforme par son environnement en emmagasinant

des connaissances qui lui sont significatives. Ces dernières sont utilisées lorsqu'il doit s'adapter dans une situation nouvelle.

Pour cette thématique, nous allons nous appuyer sur le développement professionnel des enseignants qui a fait l'objet de nombreuses recherches (Day, 1999 ; Clement & Vandenbergue, 1999). Il ressort de ce domaine une complexité. C'est un concept polysémique, il a donc plusieurs sens, comme « Formation continue » (Boucher & l'Hostie, 1997 ; Lafortune, Deaudelin, Doudin & Martin, 2001) ; « Perfectionnement » (Lafortune & al, 2001) ; « Développement de carrière » (Huberman, 1989 ; Huberman, Grounauer & Marti, 1989) ; « Apprentissage continu » (Gouvernement du Québec, 2001). En effet, beaucoup d'auteurs ont écrit sur ce sujet mais peu s'entendent sur ce qu'est réellement le développement professionnel dans l'enseignement.

D'ailleurs, selon certains auteurs comme Nault 1999, Vonk 1988, Zeichner & Gore, 1990, le développement professionnel des enseignants commence avant la formation initiale à travers des rêves et des expériences professionnels. Cette formation permet de former les individus à un type de champ disciplinaire regroupant, un vocabulaire, un public de personne, et proposant des périodes de stages. Elle entretient un rapport avec une discipline à enseigner. En revanche d'autres concepteurs comme, Huberman 1989, considère que le processus débute lors de la prise de fonction.

Nous concernant, nous allons se rapprocher d'un étudiant en formation initiale et opterons alors pour la conception des auteurs comme Nault & Vonk. En effet, l'enseignant est considéré comme « un apprenant qui, au fil du temps, construit et reconstruit ses savoirs ». Cette citation paraît être transposable à ce qu'est un étudiant, futur enseignant. Well en 1993 ajoute que le développement professionnel est caractérisé par une « diversité de formes d'apprentissage professionnel dans lesquelles les enseignants s'engagent librement, prévoient des solutions aux problèmes ou conçoivent de nouvelles pratiques et de nouvelles compréhensions de situations où leur travail se déroule ». On comprend ici que l'enseignant joue un rôle important dans son propre développement professionnel. Cette démarche nécessite son intérêt personnel et son engagement de manière à utiliser différents moyens pour acquérir les connaissances dont il a besoin afin d'apprendre et maîtriser son métier.

Ce processus d'apprentissage est à la fois individuel et collectif. Day 1999 et Jorro 2022 définissent respectivement le développement professionnel comme, « un processus par lequel l'enseignant et ses collègues revoient et renouvellent ensemble leur mission comme agents de

changements, acquièrent et développent les connaissances, les habiletés et les savoirs essentiels pour un bon exercice professionnel » et « une transformation valorisée affectant l'ensemble de l'activité d'un sujet, (le sujet est alors associé à des) transformations [...] portées par des interactions avec des communautés de pratiques ». Dans la continuité de Hargreaves & Fullan (1992), l'acquisition des connaissances est accessible seulement lorsqu'il y a coopération caractérisant le groupe d'enseignants dans une institution donnée.

Ainsi lorsqu'on s'appuie sur les propos de Parents et ses collaborateurs (1999), la formation continue est présentée comme un moyen favorisant le développement professionnel. C'est un lieu d'échanges et de rencontres dans le cadre professionnel permettant d'exprimer ses expériences dans le but de s'enrichir mutuellement. L'enseignant sort progressivement de son isolement pour s'engager dans une démarche collaborative dans laquelle il est autonome, lui permettant d'augmenter sa confiance en soi (Clement & Vandenbergue, 1999). Une confiance qui est très souvent lors des stages en formation initiale plus que fragile et qui demande d'être renforcée pour affronter le « travail souvent en situation de survie et sans soutien » (Mukamurera, Dezuttier & Uwamariya, 2004). Ces auteurs accentuent le rôle majeur de l'entourage social.

Transposé à des étudiants en formation initiale dans l'enseignement, on peut concevoir que le milieu social c'est-à-dire les camarades de classe, les binômes de stages, les interactions avec les formateurs et les tuteurs, peuvent constituer un groupe permettant l'acquisition de savoir que l'étudiant a besoin pour mener à bien son métier.

De façon générale, dans le domaine de l'enseignement, le développement professionnel est vu comme un processus d'acquisition de savoirs qui provoque des changements chez l'enseignant ou l'étudiant ayant une influence dans la pédagogie employée et les pratiques enseignées.

Le processus d'apprentissage met en action d'autres domaines dont la réflexivité et la recherche pour provoquer des changements chez ce dernier. Ce sont la réflexivité et la recherche qui permettent à l'étudiant de s'engager dans un processus d'apprentissage.

2.2.2 Réflexivité et recherche

En effet, dans une perspective professionnalisante, le développement professionnel est également exposé par la réflexivité et la recherche.

2.2.2.1 Réflexivité

Schon en 1994 différencie la réflexion dans l'action et la réflexion sur l'action. Ce qui distingue ces réflexions c'est le moment pendant lequel elle se déroule l'action. En effet, la réflexion dans l'action permet simultanément de penser et de s'ajuster pendant qu'on travail. Contrairement à la réflexion sur l'action qui porte sur les expériences pratiques antérieurement vécues. Ces mécanismes permettent d'enrichir l'action de l'enseignant. Le fait d'examiner ses conduites permet d'améliorer sa pratique professionnelle. En effet, l'enseignant réfléchit sur sa pratique soit instantanément soit, après avoir pris du recul afin de l'analyser, de la critiquer pour ensuite réguler son action. Son analyse se base sur le résultat de l'action des élèves, leurs comportements relèvent des actes précédents de l'enseignant. Le résultat de son analyse devient une référence pour ses actions futures.

Pour certains auteurs, c'est le changement de la pensée qui précède une modification de la pratique. Pour d'autres, c'est la modification de la pratique qui agit sur la pensée des enseignants (Huard, 2013). Vergnaud & al (2006), montrent que dans une approche de construction des compétences, le changement de la pensée des enseignants et le changement dans leur pratique professionnelle se nourrissent conjointement (Huard, 2013).

Par conséquent, l'individu subit des changements au niveau de ses conduites, de ses pensées, de ses jugements, de sa façon d'agir, et ce grâce à ses propres expériences (Huard, 2013). Le développement professionnel est une sorte de « recherche continue » faite par l'enseignant sur sa propre pratique (Uwamariya & Mukamurera, 2005).

Pour résumer, d'après le concept de Raymond (1993), le savoir enseignant « correspond aux savoirs que l'enseignant construit, s'approprie et transforme dans et par sa pratique ou lors de son expérience vécue » (Jorro, 2022).

Le savoir enseignant se décline parmi différentes typologies, le développement professionnel des enseignants correspond aux savoirs et connaissances que les enseignants possèdent, guidés par les attentes institutionnelles, mais aussi à travers la réflexion qu'ils mènent dans et sur leur pratique.

Aussi, le savoir enseignant est une « connaissance plurielle » c'est un savoir-agir qui s'alimente de savoirs théoriques issu du processus d'apprentissage et pratiques, qui se nourrissent mutuellement (Uwamriya & Mukamurera, 2005). L'enseignant se développe professionnellement, il acquière des compétences à travers différentes ressources. Il répond à ses besoins de savoir autrement dit d'apport en connaissance, il tient compte des besoins de l'école et respect ainsi les règles du système éducatif. Pour finir, il améliore sa pratique par

l'analyse de celle-ci en s'appuyant sur des référentiels professionnels comme le référentiel de compétences des métiers du professorat et de l'éducation publié en 2013.

Lorsqu'on regarde l'offre de la formation initiale des étudiants, futurs enseignants, on y trouve des dispositifs de formation s'inscrivant dans un champ de réflexivité consacré au développement professionnel de ces derniers. Par exemple, le « portfolio de formation et de développement professionnel : Faire preuve de réflexivité » est un outil ayant pour but d'accompagner les étudiants dans leur démarche de professionnalisation (Morel, 2021). Il soutient des processus d'autoformations. En effet, le portfolio explicite les compétences professionnelles à acquérir et favorise l'analyse réflexive de sa pratique permettant à l'étudiant de connaître où il en est et de savoir où il doit aller, pour être meilleur. Ainsi cet outil a comme plus-value de faciliter l'expression des besoins de professionnalisation par l'identification des compétences acquises ou non. L'utilisation du portfolio par l'étudiant est guidée par un formateur référent qui apporte un soutien personnalisé dans le projet de formation de celui-ci (Michaud, 2012).

Le portfolio est un alors un précieux outil d'autoévaluation et de régulation de l'activité professionnelle favorisant le développement professionnel.

2.2.2.1.1 Auto-évaluation

L'autoévaluation appelé aussi auto-positionnement est « un processus de production par soi-même d'un jugement de valeur concernant l'effectuation sa propre activité ou de ses résultats » (Hadji, 2012). Plus simplement, l'auto-évaluation peut se définir comme le retour d'information de ses actions dans le but d'améliorer les suivantes. A travers le portfolio, cela consiste à s'auto-positionner parmi des compétences professionnelles organisées par rubrique. Les compétences professionnelles sont inspirées ou issues du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation de 2013.

L'auto-évaluation a une place de plus en plus importante dans le système éducatif, scolaire et universitaire, car il permet à l'apprenant de prendre connaissance de ses difficultés et d'y remédier. Delorme en 1987 pense que l'évaluation permet de savoir où l'élève en est, pour mieux savoir où il peut aller. Avec l'autoévaluation, le portfolio est vu comme un moyen « d'orienter les élèves vers un développement de compétences » (Runtz-Christian & Ruiller, 2006). L'auto-évaluation facilite, encourage et guide le développement professionnel.

Néanmoins, les vertus de l'autoévaluation sont à nuancer. En effet, ce processus est fondé uniquement sur des critères subjectifs, le ressenti de l'étudiant. Les ressentis ne représentent pas toujours la vérité, il peut y avoir un décalage entre ses réels compétences professionnelles et de l'idée qu'on s'en fait. De plus, l'auto-évaluation est bénéfique que lorsque l'individu qui s'y prête n'adopte pas de stratégies d'évitement, consciemment ou non afin de protéger son estime de soi. Il faut que son jugement soit le plus juste et que l'individu s'engage dans un processus de réflexivité afin de modifier et d'améliorer ses actions suivantes.

2.2.2.2 Recherche

A la réflexivité s'ajoute le développement professionnel par la recherche. A travers la lecture d'articles, d'expériences et d'interprétation de résultats des enquêtes, l'enseignant s'enrichit par de nouvelles connaissances. Il met ainsi en relation sa pratique professionnelle avec le contenu proposé, ce qui lui permet d'avoir une réflexion sur son activité.

Les recherches permettent aux enseignants de donner naissance à des éventuels questionnements que ces derniers ne se seraient pas posés. Aussi, ils permettent de prouver statistiquement les effets de certaines pratiques sur les apprentissages des élèves, mais également « d'explicitier les savoirs produits en cours d'action en vue de mieux maîtriser leurs pratiques puis de produire de nouvelles compétences » (Lefevre et al, 2009). L'apport de ces recherches contribuent à prendre connaissance et conscience d'un lot de concepts utiles à la réflexion de sa pratique professionnelle favorisant l'amélioration de son activité.

La réflexivité et la recherche sont étroitement liées car la recherche permet la réflexivité. Ces deux concepts se retrouvent au sein même de la formation initiale des futurs enseignants à travers l'unité d'enseignement 3 nommée « le praticien réflexif » et la 4 « professeur acteur de son développement professionnel ». Dans la première, il est demandé de faire un mémoire de recherche. A travers tout une méthodologie scientifique à suivre, l'étudiant doit s'informer à travers la recherche (articles, mémoires, conférences, ...) pour ensuite, concevoir et mener à bien un protocole afin d'analyser et d'interpréter les résultats. Au-delà d'acquérir de nouveaux savoirs, la démarche de production d'un mémoire permet à l'étudiant d'acquérir de nouvelles compétences et de mettre en lien des savoirs théoriques et pratiques.

Ainsi ces deux unités d'enseignements « visent la professionnalisation conduisant les futurs professionnels vers une logique de professionnalité entendue comme la construction des compétences et la maîtrise des savoirs rationalisés pour la pratique du métier » (Huard, 2013).

Pour conclure, la formation initiale des enseignants produit des outils afin de faciliter et d'accompagner les étudiants dans leur développement professionnel. Néanmoins, les utilisent-ils avec rigueur pour améliorer leur pratique ?

2.3 Les indicateurs du développement professionnel

Afin de connaître le « comment » les étudiants en formation initiale dans l'enseignement se développent professionnellement, nous allons nous appuyer sur quelques indicateurs de ce champ. L'article de Lefevre et ses collaborateurs en 2009, proposent des indicateurs conceptuels du développement professionnel. Ils ont pour but de mettre à profit l'apport théorique utilisé, par le chercheur avec ses besoins pratiques. Nous prenons le risque de les caractériser en quelques lignes et acceptant, à l'évidence, que, celles-ci ne puissent en restituer toute la richesse et la complexité.

Les indicateurs conceptuels caractérisent les savoirs construits et mobilisés par les acteurs en situations professionnelles. Ils peuvent être mobilisés seul ou à plusieurs. En effet, ces auteurs les différencient en dissociant les savoirs construits par le sujet seul et les savoirs construits par le collectif. Nous allons nous focaliser sur les savoirs construits individuellement.

Dans ce même article, Lefevre & al expliquent qu'ils caractérisent quelques savoirs professionnels que le sujet met en œuvre pour traiter des situations professionnelles et que « ces savoirs peuvent intégrer plusieurs composantes relevant de l'organisation des représentations, de l'activité et de la maîtrise des artefacts et outils » (Samurçay & Rabardel, 2005). En effet, ils peuvent être déclinés en cinq indicateurs : les représentations des connaissances, la conceptualisation liée à l'activité, les connaissances à la maîtrise d'artefacts et d'outils, le sentiment d'auto-efficacité en lien avec l'estime de soi et pour finir, la capacité de prévoyance et d'auto-régulation. Ces savoirs construits servent à aider le sujet à mieux maîtriser les situations professionnelles auxquelles il fait face et ainsi être plus efficace et compétent.

2.3.1 Les représentations des connaissances

Les représentations des connaissances c'est une représentation que se fait un individu de la réalité. Cette dernière possède assez de crédibilité pour influencer la pensée et le comportement d'un individu (Huard, 2013).

Les représentations sont un concept très personnel, elles sont donc différentes d'un individu à un autre. Les représentations se fondent à partir des expériences professionnelles et des connaissances déjà acquises. Elle se définissent comme le rapport que l'individu a, avec son activité professionnelle et plus précisément sa tâche. Les individus enrichissent leurs connaissances nécessaires à diriger leur activité en ayant recours à des expériences vécues, à des modèles théoriques, des modèles scientifiques mais aussi à des modèles de pensée reçus et transmis par la tradition, l'éducation et la communication sociale. Les représentations auraient une visée pratique d'organisation, de maîtrise de l'environnement et d'orientation des conduites. De plus, elles nourrissent l'agir et la réflexion professionnels par rétroaction et comme un processus dynamique, l'agir et la réflexion modifient également les représentations.

Huard (2013), relève que dans la formation initiale des enseignants, « on pense » le développement professionnel à la place des étudiants lorsqu'on se centre sur les représentations des connaissances. En effet, l'auteure relève que les représentations des connaissances individuelles de chaque étudiant ne sont pas prises en compte. En effet, les stages sont organisés de manière normative ainsi que leur suivi. Les représentations ne sont pas exprimées et considérées avant les départs en stage. Ainsi la formation ne prend pas en considération les représentations dans la construction de compétences professionnelles. Si on ne prend pas conscience de ses représentations des connaissances, on ne peut pas évaluer le gain d'efficacité que ces dernières, avant et après stage, produisent, et par conséquent on ne peut pas observer si l'étudiant se développe professionnellement.

2.3.2 La conceptualisation liée à l'activité

Par ailleurs, parmi les organisateurs de l'activité professionnelle, nous évoquons la conceptualisation liée à l'activité. Ces dernières sont construites par l'individu dans le but d'effectuer, de réaliser une tâche. Certaines connaissances acquises individuellement par l'acteur lors de situations professionnelles sont opératoire, c'est-à-dire qu'elles servent prioritairement « à faire et réussir ». Ces conceptualisations sont liées à l'activité professionnelle et peuvent être implicite comme explicite.

D'une part, la construction de connaissances de manière implicites concerne des actions de l'acteur dans son milieu professionnel, guidé à travers sa pensée par des concepts et théories comme celui du schème conçu par Piaget en 1936 puis repris par d'autres. Le « schème » selon Larousse est la « régularité construite par tâtonnement dans l'action du sujet et qui peut

être généralisée à d'autres situations », c'est-à-dire que le schème est une structure de l'action qui se transforme lors de la répétition de cette action. Elle est adaptable à plusieurs situations. En effet, selon Piaget 3 mécanismes permettant à l'individu de s'adapter à son environnement et de créer des représentations du monde : l'assimilation : l'individu tente d'agir face à une nouvelle situation en fonction de ses schèmes prédisposées ; l'accommodation : l'individu modifie ses schèmes en fonction de la réalité ; l'équilibration : restructuration et complexification des schème afin d'identifier des situations semblables.

D'autre part, les concepts explicites mettent en œuvre des mécanismes de réflexivités dans le but d'accompagner la réalisation d'une tâche professionnelle. Selon le modèle de Schon en 1994, le professionnel est « capable de prendre une distance critique » ou non, dans et sur sa pratique pour construire des connaissances sur les raisons et les conséquences de ses actions (Lefevre, Garcia & Namolovan, 2009).

2.3.3 Les connaissances à la maîtrise d'artefacts et d'outils

Aussi, les connaissances associées à la maîtrise d'artefacts et d'outils, concernent les facteurs environnementaux comme culturels, sociaux, etc. Ils sont eux même des outils qui servent de connaissances aux enseignants. Wartofsky (1979) les définit « comme étant des objectivations des besoins et des intentions humains ; c'est-à-dire comme déjà investis d'un contenu cognitif et affectif. L'outil est appréhendé à la fois dans son utilisation, et dans sa production, dans une perspective instrumentale, comme quelque chose destiné à être fait pour et employé selon un certain but » (Lefevre, Garcia & Namolovan, 2009).

2.3.4 Le sentiment d'auto-efficacité en lien avec l'estime de soi

En outre, le sentiment d'auto-efficacité peut être considéré comme un élément important pour l'individu dans l'efficacité de la réalisation de sa tâche. D'après Bandura (1986), l'évaluation que fait l'individu de son sentiment d'efficacité personnel impact la décision de celui-ci à s'engager davantage dans une tâche plus complexe. Ainsi, les individus ayant un sentiment d'efficacité personnel à visée positive auront une tendance à s'engager dans une tâche plus complexe et de manière durable. En effet, elle considérerait la tâche comme un défi plutôt qu'une menace à l'égard de leur estime. Bandura associe ainsi ce concept avec la motivation. En effet, la motivation est une conduite majeure à l'auto-efficacité perçue. A cela s'ajoute, l'estime de soi. Il est vrai que plus un individu « s'aime, s'accepte et se respecte en tant que personne » (Gwenaël & al, 2009), plus il se trouvera compétent dans la tâche. Ainsi le

sentiment d'efficacité personnel est un indicateur pertinent du développement professionnel durable.

2.3.5 La capacité de prévoyance et d'auto-régulation

D'autres concepts sont en lien avec le sentiment d'efficacité personnel comme la capacité de prévoyance, d'auto-régulation et d'autoanalyse. Ces autres concepts supposent que les individus développent une perception de leurs habiletés au fur et à mesure de leurs expériences, permettant par la suite de guider leurs conduites. Le premier fait référence à la capacité de motivation qui prévient par avance les actions professionnelles. Ensuite, il y a l'auto-régulation qui concerne la capacité à contrôler ses comportements et à s'adapter face à la situation. Puis, l'autoanalyse qui se définit comme l'évaluation de ses propres expériences.

2.4 L'étudiant en formation initiale dans le milieu éducatif

2.4.1 L'étudiant en formation initiale MEEF

Les INSPE (Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Éducation) préparent au diplôme national de master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF). Sur ces deux années les INSPE forment et préparent les étudiants à leur concours pour devenir professionnel d'éducation. Dans ce même lieu est formé, les professeurs des écoles du premier degré, les enseignants de toutes disciplines du second degré, les professeurs documentalistes mais encore les CPE (Conseillers Principales d'Éducation). Chaque discipline à son propre concours avec ses particularités. Néanmoins, des disciplines transversales sont organisés faisant office de tronc commun, de culture commune aux étudiants destinées aux métiers du professorat et de l'éducation. En plus des cours disciplinaires et transversaux, le master permet aux étudiants de leur faire vivre plusieurs stages. Tout d'abord d'observation puis à une prise de responsabilité de plus en plus grande. Au maximum à un contrat à responsabilité total, donnant le statut de contractuel à l'étudiant.

2.4.2 L'étudiant en stage

Par ailleurs, le terme stage venant de « estage » signifie un « séjour temporaire en dehors du temps ordinaire ». Cette expression désigne une période délimitée dans le temps en rupture avec le « temps ordinaire » que nous pouvons comparer au quotidien. Ce « séjour » est une prémisse de la profession, c'est un avant-goût du métier, le début « d'une insertion professionnelle » (Jorro, 2022). Dans un stage il y a d'une part, ceux qui sont là pour apprendre, ce sont les étudiants stagiaires, et d'autre part il y a les experts de la formation qui

sont le ou les enseignants tuteurs. Le stage apparaît alors comme un terrain neutre et comme un espace de coopération dans lequel est évoqué des situations professionnelles variées. Ce dernier favorise lors de ces mises en situations, l'acquisition de compétences. Autrement dit, l'étudiant stagiaire développe ses ressources dans le but d'acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être, en d'autres termes des connaissances, des aptitudes et des attitudes. Ainsi le stagiaire mobilise ses compétences pour adopter la posture professionnelle la plus adaptée au contexte.

Aussi, le stage suscite la prise de conscience chez le stagiaire des différentes attentes du monde du travail et plus précisément de la profession auquel il est destiné, ici l'enseignement. En effet, l'activité de l'étudiant stagiaire en enseignement est régie par un programme scolaire plus ou moins directif. Il est encadré par un ou des enseignants tuteurs (ce sont des enseignants ayant quelques années d'expériences) qui le soutienne, l'aiguille, l'aide dans ses choix didactiques et pédagogiques. L'étudiant stagiaire est face à une ou plusieurs classes d'élèves, parfois avec des élèves à besoins éducatifs particuliers, et il doit, si nous prenons le cadre de Bucheton de 2019, « piloter », « étayer », « tisser » les leçons et créer une « atmosphère » de classe propice aux apprentissages.

Le stage impliquant des « savoirs engageant », pour reprendre l'expression d'Astolfi (2004), impliquent le stagiaire dans des actes comme l'autonomie, la responsabilisation, l'adaptabilité à un contexte. Toutes ces compétences constituent des attitudes valorisées dans le monde du travail (soft skills).

Dans le chapitre du livre de Jorro de 2022, « stage professionnel » de Merhan, « c'est dans le monde du travail plus que dans celui de l'éducation que la formation se pense et se dispense ainsi qu'en témoigne le succès phénoménal de la notion de compétence qui traverse aujourd'hui la plupart des curriculums de formation ». Effectivement, le développement professionnel s'accroît davantage dans le monde du travail que dans celui de « l'éducation », autrement dit de la formation initiale théorique. C'est pourquoi la notion de compétence faisant initialement partie du monde du travail s'est étendue au curriculum des formations.

L'immersion dans le monde du travail à travers les stages professionnels permettent aux étudiants d'être plus réalistes sur les conditions du métier. Ce « séjour » permet aux étudiants de se projeter ou non dans l'avenir. De plus, grâce aux diverses situations professionnelles vécues dans les stages, l'étudiant adopte des logiques d'apprentissages plus efficaces car ils sont plus proche de ce qui est attendu réellement dans la pratique du métier. Cependant nous

nous interrogeons, les formations évaluent-elles réellement les compétences attendues dans la pratique du métier ou évaluent-elles uniquement les apprentissages théoriques parfois idéalistes ?

2.4.3 L'étudiant stagiaire en EPS

Par ailleurs, un étudiant stagiaire dans le secondaire, dans la discipline EPS (Education Physique et Sportive), est régi soit par le programme collège B.O n°11 du 26/11/2015, soit par le programme lycée Général et Technologique. B.O spécial N°1. 22/01/2019 ou encore par le programme lycée professionnel. B.O spécial N°5. 11/04/2019. Chaque programme possède un socle commun à travers des domaines au collège, et des objectifs généraux au lycée. Cela permet aux différentes disciplines d'avoir une base commune. Puis lorsqu'on se penche sur une discipline, il y a une déclinaison de ces domaines ou objectifs généraux afin que celle-ci puisse y répondre de manière appropriée.

En EPS, les différentes APSA (Activités Physiques Sportives et Artistiques) servent de support aux enseignants afin de développer les ressources de leurs élèves pour qu'ils acquièrent des compétences. Elles sont séparées en 5 champs d'apprentissages (4 au collège et 5 au lycée). Le champ d'apprentissage 1 se nomme « produire une performance optimale, mesurable à une échéance donnée », il concerne l'athlétisme, la natation. Le numéro 2 « adapter ses déplacements à des environnements variés », l'escalade, la course d'orientation, le canoë-kayak. Le champ 3 « s'exprimer devant les autres par une prestation artistique et/ou acrobatique », la gymnastique, l'acrosport ou bien les arts du cirque. Le numéro 4 « conduire et maîtriser un affrontement collectif ou interindividuel », les activités de combat, de raquette et les activités collectives, puis pour finir, le numéro 5 « Réaliser et orienter son activité physique pour développer ses ressources et s'entretenir », le STEP, la musculation, le yoga, le cross training ... L'étudiant stagiaire en EPS est alors guidé par cette structuration.

D'ailleurs, selon le cadre de Bucheton, l'étudiant stagiaire doit piloter sa leçon, c'est-à-dire qu'il va organiser ses espaces et gérer son temps. Il va mettre en place son dispositif avec des plots, des buts, des paniers, des chasubles, etc. ce dont il a besoin. Il va également devoir créer et maintenir une atmosphère de classe bienveillante et propice aux apprentissages comme une ambiance sécurisante avec des espaces de dialogues afin d'engager les élèves à pratiquer. L'étudiant stagiaire doit aussi tisser des liens entre ses séquences, ses leçons et au sein de celles-ci, afin de donner du sens aux apprentissages. Pour finir il va étayer ses leçons, superviser, réguler les comportements et adopter une posture adaptée à l'ambiance de classe.

Tout ceci demande diverses compétences qui s'acquièrent au fur et à mesure faisant partir du développement professionnel. Plus il y a de compétences acquises plus l'enseignant est efficace et pertinent dans son travail.

3. La problématique et hypothèses de recherche

Pour rappel, nous nous sommes interrogés sur : « quel est le développement professionnel des étudiants en formation initiale ? ». Suite à la revue de littérature, nous avons pu comprendre que la professionnalisation faisait références selon l'expression d'Anne Jorro, à « l'insertion professionnelle ». C'est une phase entre la formation initiale et la mise en poste. Il est alors intéressant de se pencher sur les contenus de la formation initiale et la période de stage qu'elle propose. En effet c'est une expérience qui, de par sa forme se rapproche au plus près du métier réellement vécu. Sur la base du développement professionnel des enseignants perçu comme le moyen d'améliorer ses choix et actions afin d'être plus efficace dans son travail, nous voulons connaître par quel processus les étudiants s'engagent pour maîtriser leur futur métier.

C'est pourquoi, nous sommes arrivés à l'élaboration de cette problématique : **comment les étudiants, futurs enseignants se développent professionnellement à l'INSPE de Dijon ?**

Hypothèse 1 : Les étudiants en master MEEF EPS se développent professionnellement par leur mise en stage.

Hypothèse 2 : Les étudiants en master MEEF EPS se développent professionnellement par les ressources et outils transmis par la formation initiale.

4. Cadre méthodologique

Pour affirmer ou non ces hypothèses nous avons utilisé une méthode quantitative, l'enquête par questionnaire faisant partie des méthodes descriptives.

4.1 Le public concerné

Le public concerné regroupe tous les étudiants de M2 MEEF EPS de la promotion 2023-2024 de l'INSPE de Dijon. Ces derniers ont 3 heures minimum d'enseignement à faire dans un établissement du second degré les lundis et/ou vendredi. Ils sont affectés par choix de vœux à travers des critères sociaux (boursier/nombre d'enfant/pacse/mariage). Ils sont en stage pendant une année scolaire entière (septembre à juillet). Ils sont pour la plupart en binôme. La majorité sont stagiaires SOPA c'est-à-dire Stage d'Observation et de Pratique Accompagné et encadré par un tuteur ou une tutrice. Ce tuteur est enseignant d'EPS dans l'établissement d'affectation. Seulement quelques étudiants sont contractuels. Ils sont en responsabilité totale de leurs classes avec comme hiérarchique un tuteur ou tutrice auxquelles ils peuvent se référer également. Ce tuteur est du même établissement ou non.

4.2 Le dispositif utilisé et les ressources sollicitées

Nous avons transmis aux 75 étudiants (20 filles et 55 garçons) des questionnaires en ligne afin de faciliter la collecte de données. En effet, nous avons construit 3 questionnaires via l'outil google forms. Les réponses sont anonymes.

Nous avons contacté le responsable de parcours des étudiants en master 2 MEEF EPS de la promotion 2023-2024, pour lui demander les adresses mails de ces derniers. Les premiers échanges se sont fait le 3 juillet 2023 et les derniers le 8 septembre 2023. Avec gentillesse, il nous les a transmises.

Le premier questionnaire nommé « Auto-évaluation des compétences professionnelles », avait pour objectif de connaître si ces étudiants se développent professionnellement en acquérant ou améliorant différentes compétences durant leur période de stage. Pour connaître cela, nous avons choisi l'auto-évaluation sur des compétences professionnelles. Alors nous nous sommes calqués sur la grille d'évaluation du professeur stagiaire conçu par le ministère de l'éducation nationale. En effet, nous avons fait le choix d'utiliser les 27 compétences de cette grille et nous avons choisi 4 degrés de maîtrise afin d'y répondre : « Bonne maîtrise » ; « Maîtrise suffisante » ; « En cours d'acquisition » ; « Non maîtrisé ». Pour les situations qui n'ont pas été encore vécu par tous les étudiants, nous avons rajouté une case « Non évaluable ».

Une premier fois le questionnaire a été envoyé au début de leur période de stage, début septembre puis une relance a été envoyée afin d'obtenir un maximum de réponse. Pour observer si les étudiants ont amélioré le degré de maîtrise des compétences, les étudiants ont rempli ce même questionnaire début janvier. Une relance a été également envoyée. En effet pour un souci de temps d'analyse et d'interprétation des données collectées, nous n'avons pas pu attendre la fin de l'année scolaire même si cela aurait été plus pertinent. Ainsi, les étudiants stagiaires ont vécu 2 jours de stage par semaine durant 4 mois (hors vacances scolaires).

Ensuite afin de pouvoir distinguer des types de profils, il est demandé à la fin de ce questionnaire des informations plus personnelles comme le genre de la personne, sa tranche d'âge mais aussi ses diplômes et qualifications obtenus.

Parallèlement nous avons construit un questionnaire appelé « développement professionnel », à travers les indicateurs du développement professionnel. Nous avons sélectionné 3 indicateurs sur les 5 proposés par Lefevre et ses collaborateurs (2009) : les représentations des connaissances, le sentiment d'auto-efficacité en lien avec l'estime de soi et pour finir, l'auto-régulation.

Pour répondre à celui-ci, les étudiants vont choisir une réponse parmi une échelle de 4 degrés allant du « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Aussi quelques questions sont à justifier en quelques phases. Les réponses collectées servent à connaître la manière dont les

étudiants stagiaires se développent professionnellement, c'est-à-dire la façon dont ils acquièrent ou améliorent des compétences professionnelles, leur permettant de répondre à des situations professionnelles complexes, les rendant alors plus efficace dans leur futur métier.

Ainsi, nous avons répartis chaque question dans l'un des indicateurs du développement professionnel, eux même réparti dans l'une des deux orientations de la perspective professionnalisante ; le processus d'apprentissage ou la réflexivité et la recherche.

5. Résultats et analyse des données collectées

5.1 Indicateurs du développement professionnel

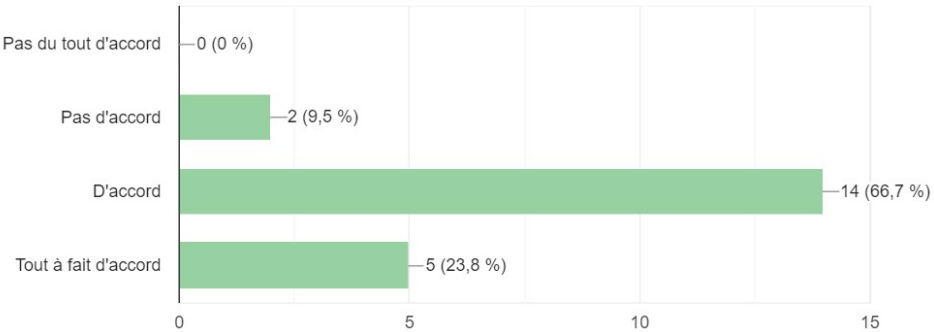
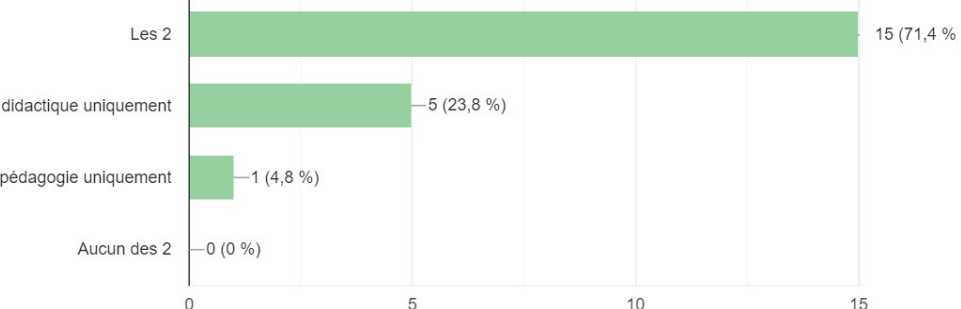
5.1.1 Le sentiment d'auto-efficacité/ l'estime de soi

Questions	Réponses (en %)								
Vous vous sentez plus efficace dans la gestion de classe, lorsque vous êtes motivé(e).	<table border="1"> <tr><td>Pas du tout d'accord</td><td>0 (0 %)</td></tr> <tr><td>Pas d'accord</td><td>2 (9,5 %)</td></tr> <tr><td>D'accord</td><td>6 (28,6 %)</td></tr> <tr><td>Tout à fait d'accord</td><td>13 (61,9 %)</td></tr> </table>	Pas du tout d'accord	0 (0 %)	Pas d'accord	2 (9,5 %)	D'accord	6 (28,6 %)	Tout à fait d'accord	13 (61,9 %)
Pas du tout d'accord	0 (0 %)								
Pas d'accord	2 (9,5 %)								
D'accord	6 (28,6 %)								
Tout à fait d'accord	13 (61,9 %)								
Vous vous sentez plus efficace dans l'énonciation des consignes, lorsque vous avez confiance en vous.	<table border="1"> <tr><td>Pas du tout d'accord</td><td>0 (0 %)</td></tr> <tr><td>Pas d'accord</td><td>0 (0 %)</td></tr> <tr><td>D'accord</td><td>5 (23,8 %)</td></tr> <tr><td>Tout à fait d'accord</td><td>16 (76,2 %)</td></tr> </table>	Pas du tout d'accord	0 (0 %)	Pas d'accord	0 (0 %)	D'accord	5 (23,8 %)	Tout à fait d'accord	16 (76,2 %)
Pas du tout d'accord	0 (0 %)								
Pas d'accord	0 (0 %)								
D'accord	5 (23,8 %)								
Tout à fait d'accord	16 (76,2 %)								
Lors d'une situation professionnelle dans laquelle vous vous sentez compétent(e), vous maintiendrez vos efforts plus longtemps lorsque vous rencontrez des difficultés.	<table border="1"> <tr><td>Pas du tout d'accord</td><td>0 (0 %)</td></tr> <tr><td>Pas d'accord</td><td>3 (14,3 %)</td></tr> <tr><td>D'accord</td><td>10 (47,6 %)</td></tr> <tr><td>Tout à fait d'accord</td><td>8 (38,1 %)</td></tr> </table>	Pas du tout d'accord	0 (0 %)	Pas d'accord	3 (14,3 %)	D'accord	10 (47,6 %)	Tout à fait d'accord	8 (38,1 %)
Pas du tout d'accord	0 (0 %)								
Pas d'accord	3 (14,3 %)								
D'accord	10 (47,6 %)								
Tout à fait d'accord	8 (38,1 %)								
Être accompagné(e) d'un tuteur de stage et d'un tuteur référent INSPE vous permet de vous sentir plus en confiance et donc plus compétent.	<table border="1"> <tr><td>Pas du tout d'accord</td><td>1 (4,8 %)</td></tr> <tr><td>Pas d'accord</td><td>4 (19 %)</td></tr> <tr><td>D'accord</td><td>11 (52,4 %)</td></tr> <tr><td>Tout à fait d'accord</td><td>5 (23,8 %)</td></tr> </table>	Pas du tout d'accord	1 (4,8 %)	Pas d'accord	4 (19 %)	D'accord	11 (52,4 %)	Tout à fait d'accord	5 (23,8 %)
Pas du tout d'accord	1 (4,8 %)								
Pas d'accord	4 (19 %)								
D'accord	11 (52,4 %)								
Tout à fait d'accord	5 (23,8 %)								
	<ul style="list-style-type: none"> - « Oui, lorsque je réussis dans ma vie personnelle cela apporte un boost de confiance en situation professionnelle - Oui je suis plus à l'aise - Oui car j'ai confiance en moi - Oui, si je maîtrise un sujet (activité, exercice...) je serais plus confiant, plus à 								

<p>Est-ce que votre sentiment d'efficacité professionnel accroît lorsque votre sentiment d'efficacité personnel augmente ?</p> <p>Justifier votre réponse</p>	<p>l'aise et donc plus efficace lors de l'enseignement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peut-être je ne sais pas - Dans mon cas, l'un est très dépendant de l'autre étant donné la place que prennent les études. Je tente néanmoins de diminuer l'importance du sentiment d'efficacité professionnel sur mon sentiment d'efficacité personnel. - Oui, plus je me sens compétent dans ce que je sais/fais, plus je me sens compétent dans ce que je transmets. - Oui car se rendre compte de mes élèves ont évolué pendant la séquence donne l'impression d'avoir bien fait son travail - Oui - Oui, sur le plan de la pédagogie - Oui car quand je me suis renseigné et que je me sens à l'aise dans une situation, j'explique mieux les consignes et mes attentes - Je ne sais pas vraiment, mais je pense - Non mais l'inverse oui - Non, celui-ci ne dépend pas forcément de l'autre - Oui car je me sens en confiance donc plus sûr de moi ce qui rend mes gestes professionnels plus fluides, moins hésitant et ont un impact plus fort sur la classe - Oui car le domaine professionnel est relié au domaine personnel - Oui, ce sentir en confiance mon sentiment d'efficacité - Oui - Logique » - Oui grâce à la confiance en soi mais en nuanciant sur le fait que le professionnel et le personnel est différent et que parfois il n'y a pas de lien - Oui
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

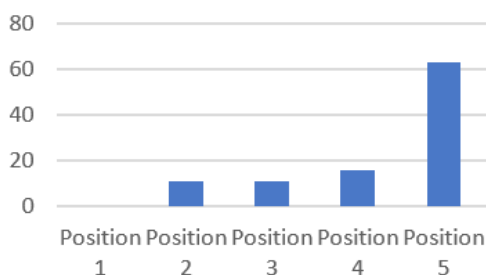
Pour chaque question liée à l'indicateur du sentiment d'auto-efficacité et d'estime de soi, plus de 76% des étudiants répondent d'accord et tout à fait d'accord. De plus, dans la question ouverte, 17 étudiants sur 21 répondent que, oui leur sentiment d'efficacité professionnel accroît lorsque leur sentiment d'efficacité personnel augmente. Le mot « confiance » revient plusieurs fois afin de justifier le lien entre les 2.

5.1.2 Les représentations des connaissances

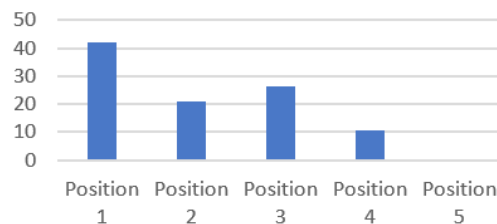
Questions	Réponses (en%)															
<p>Vos représentations construites autour de vos expériences personnelles et variées, par exemple une expérience avec un enseignant d'EPS dans votre scolarité ou bien un coach dans un club fédéral, ont une influence sur vos choix didactiques et pédagogiques dans votre future profession.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Nombre</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pas du tout d'accord</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>Pas d'accord</td> <td>2</td> <td>9,5 %</td> </tr> <tr> <td>D'accord</td> <td>14</td> <td>66,7 %</td> </tr> <tr> <td>Tout à fait d'accord</td> <td>5</td> <td>23,8 %</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Nombre	Percentage	Pas du tout d'accord	0	0 %	Pas d'accord	2	9,5 %	D'accord	14	66,7 %	Tout à fait d'accord	5	23,8 %
Réponse	Nombre	Percentage														
Pas du tout d'accord	0	0 %														
Pas d'accord	2	9,5 %														
D'accord	14	66,7 %														
Tout à fait d'accord	5	23,8 %														
<p>Les représentations que vous vous faites de chacune des APSA vous permettent d'être plus compétent(e) dans votre didactique et/ou pédagogie.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Nombre</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Les 2</td> <td>15</td> <td>71,4 %</td> </tr> <tr> <td>En didactique uniquement</td> <td>5</td> <td>23,8 %</td> </tr> <tr> <td>En pédagogie uniquement</td> <td>1</td> <td>4,8 %</td> </tr> <tr> <td>Aucun des 2</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Nombre	Percentage	Les 2	15	71,4 %	En didactique uniquement	5	23,8 %	En pédagogie uniquement	1	4,8 %	Aucun des 2	0	0 %
Réponse	Nombre	Percentage														
Les 2	15	71,4 %														
En didactique uniquement	5	23,8 %														
En pédagogie uniquement	1	4,8 %														
Aucun des 2	0	0 %														

Vous développez davantage vos connaissances/savoirs ... (donner un ordre de priorité)

En cours à l'INSPE

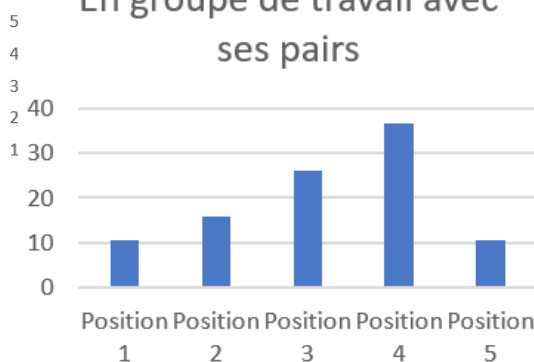


Seul(e) face aux situations professionnelles



Lors des bilans avec votre

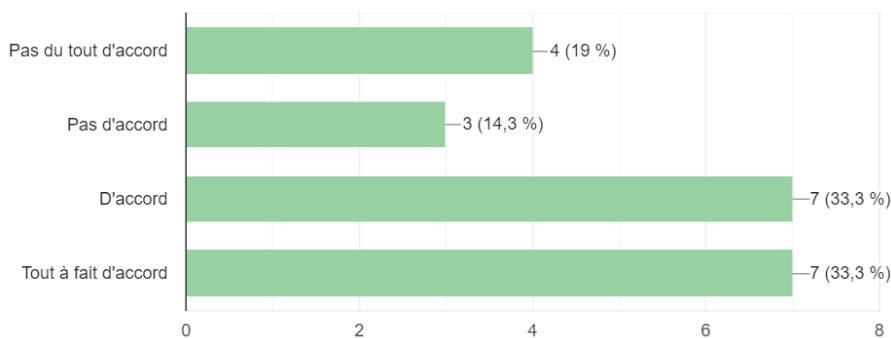
En groupe de travail avec ses pairs



En autonomie seul(e) grâce au numérique



La mise en stage vous permet de mieux comprendre les concepts théoriques appris dans vos cours



Pour la première et dernière question sur l'indicateur les représentations des connaissances, plus de 78% des étudiants ont répondu d'accord et tout à fait d'accord. Une grande majorité se dégage pour la question « les représentations que vous vous faites de chacune des APSA vous permettent d'être plus compétent(e) dans votre didactique et/ou pédagogie ». En effet, 15 étudiants répondent que les représentations ont une influence positive sur les

compétences didactiques et pédagogiques du métier de l'enseignement. Ensuite 5 pensent qu'en didactique uniquement. Et 0 personne n'a répondu « aucun des 2 ».

En analysant les graphiques, nous observons qu'également la majorité des étudiants placent en première position, seul(e) face aux situations professionnelles en stage et lors des bilans avec son ou sa tutrice, pour dire qu'ils développent davantage leurs savoirs, avec 42,1%.

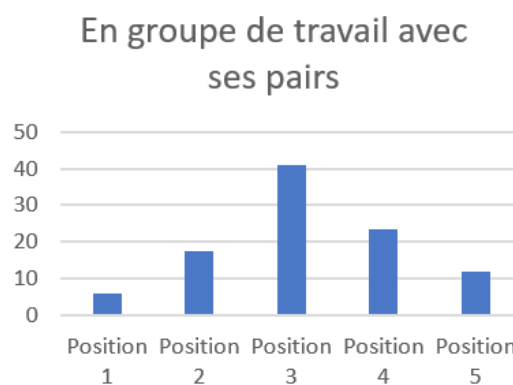
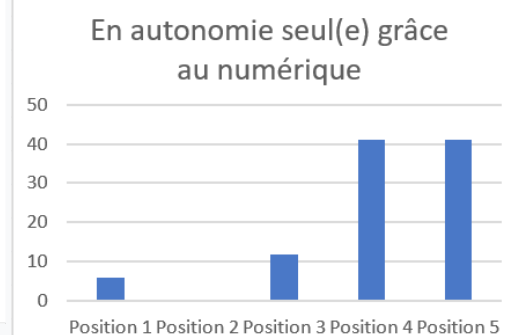
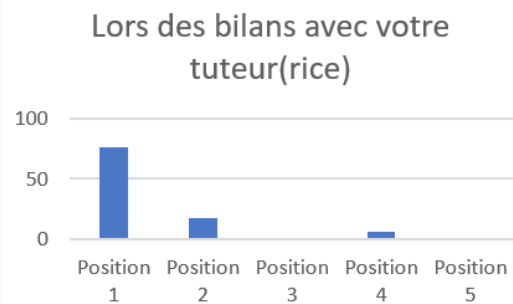
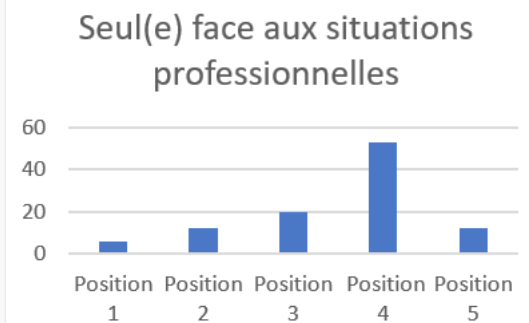
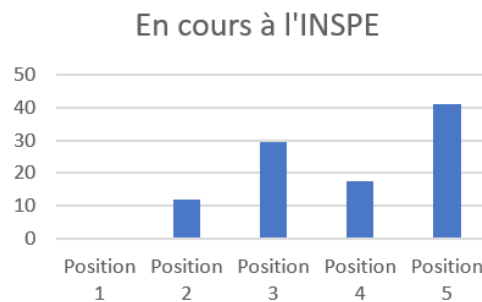
En quatrième ou troisième position en groupe de travail avec ses pairs avec 36,8% et 26,3%. En autonomie seul(e) grâce au numérique est choisi majoritairement soit en quatrième (31,5%) soit en cinquième position (26,3). Puis avec plus de 60% les étudiants ont choisi en cours à l'INSPE pour dire qu'ils développent davantage leur réflexivité sur leur pratique.

5.1.3 L'auto-régulation

<p>A quelle fréquence utilisez-vous le portfolio ?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fréquence</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jamais</td> <td>15</td> <td>71,4 %</td> </tr> <tr> <td>Occasionnellement</td> <td>5</td> <td>23,8 %</td> </tr> <tr> <td>Régulièrement</td> <td>1</td> <td>4,8 %</td> </tr> <tr> <td>A chaque fin de journée de stage</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> </tbody> </table>	Fréquence	Nombre	Pourcentage	Jamais	15	71,4 %	Occasionnellement	5	23,8 %	Régulièrement	1	4,8 %	A chaque fin de journée de stage	0	0 %
Fréquence	Nombre	Pourcentage														
Jamais	15	71,4 %														
Occasionnellement	5	23,8 %														
Régulièrement	1	4,8 %														
A chaque fin de journée de stage	0	0 %														
<p>L'auto-évaluation de vos compétences après une expérience professionnelle vous permet de vous améliorer dans vos futures actions</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau d'accord</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pas du tout d'accord</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>Pas d'accord</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>D'accord</td> <td>13</td> <td>61,9 %</td> </tr> <tr> <td>Tout à fait d'accord</td> <td>8</td> <td>38,1 %</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau d'accord	Nombre	Pourcentage	Pas du tout d'accord	0	0 %	Pas d'accord	0	0 %	D'accord	13	61,9 %	Tout à fait d'accord	8	38,1 %
Niveau d'accord	Nombre	Pourcentage														
Pas du tout d'accord	0	0 %														
Pas d'accord	0	0 %														
D'accord	13	61,9 %														
Tout à fait d'accord	8	38,1 %														
<p>Pensez-vous que l'utilisation du portfolio vous permet d'être plus efficace dans votre pratique professionnelle ? Justifier votre réponse</p>	<ul style="list-style-type: none"> - « Non, je n'ai pas appris à l'utiliser - Non car il faut se l'approprier - Non - Non, je l'apparente davantage à un suivi d'expérience. - Pas vraiment, car personne ne nous parle de son utilisation, a quoi il sert, on sait juste qu'il n'est pas obligatoire - Il ne m'a jusqu'à présent servi uniquement pour m'autopositionner sur les compétences professionnelles. - Pas sur, je n'ai pas le sentiment que le temps que je consacre au portfolio me permet d'être plus efficace dans ma pratique professionnelle. Je préférerais utiliser ce temps pour justement travailler mes leçons. 															

- Il permet d'être plus efficace dans l'analyse de ses pratiques.
- **Je ne sais pas**
- Oui sur certains points notamment pour avoir un retour réflexif sur sa pratique professionnelle
- **Non**, parce qu'il est difficile à comprendre et qu'on ne fait pas de lien
- Je ne l'utilise que très peu, **je ne sais pas**
- Oui si utilisé à bon escient et fréquemment
- **Je ne sais pas**, je ne l'utilise pas
- **Non** car je fais déjà une analyse sans cet outil et je me sens progresser sans.
- Oui car nous gardons une trace
- **Je ne suis pas sur**, le temps que je consacre à remplir le portfolio est du temps que je ne consacre pas à la création de leçon
- **Non**, car je m'en sers jamais et il est trop transversal
- **Pas vraiment** trop générique
- Oui car elle permet de remettre en question sa pratique
- **Surement** »

Vous développez davantage votre réflexivité, c'est-à-dire l'analyse de votre pratique ...



Remarques	<ul style="list-style-type: none"> - Plus difficile d'analyser sa pratique en CTT - Il y avait des questions où je ne savais pas quoi mettre, mais la réponse était tout de même obligatoire - Non - Le tuteur INSPÉ n'a pas d'influence sur la progression en stage mis à part les retours lors des inspections (2)
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pour ce qui concerne du développement professionnel par auto-régulation, on constate que plus de 71% des étudiants n'utilisent jamais le portfolio, support mis en œuvre et à disposition par la formation initiale. Néanmoins, 100% des étudiants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour affirmer que l'auto-évaluation de ses compétences après une expérience professionnelle permet d'améliorer leurs futures actions. De plus, à la question « pensez-vous que l'utilisation du portfolio vous permet d'être plus efficace dans votre pratique professionnelle ? Justifier votre réponse », on relève sur 21 réponses, 7 « non », 8 réponses que l'on peut associer au je ne sais pas et 5 « oui ». La justification des « non » qui revient souvent est que le portfolio est « générique », qu'il y a un manque de suivi « il faut se l'approprier », « je n'ai pas appris à l'utiliser », « personne ne nous parle de son utilisation », « qu'il est difficile à comprendre ». Il y a également la notion de « temps » qui revient. En effet, le temps consacré à utiliser le portfolio est perçu comme un temps pris au détriment des leçons : « je ne consacre pas à la création de leçon » ; « je préférerais utiliser ce temps pour justement travailler mes leçons. En revanche, les étudiants qui ont répondu favorablement à cette question, justifie par le fait que cela permet un retour sur sa pratique, une réflexion sur celle-ci mais aussi une remise en question : « être plus efficace dans l'analyse de ses pratiques » ; « pour avoir un retour réflexif » ; « remettre en question sa pratique ». On dégage une condition, la fréquence d'utilisation de ce support permettant par conséquent de garder des traces : utilisé à bon escient et fréquemment » permettant de garder une « trace ».

Pour ce qu'il s'agit de se développer professionnellement par la réflexivité c'est-à-dire l'analyse de la pratique professionnelle, deux réponses non conformes, nous allons alors analyser cette question avec 17 réponses. Nous observons que la majorité des étudiants placent en première position loin derrière les autres (plus de 50%), les bilans de stage avec son ou sa tutrice, pour dire qu'ils développent davantage leur analyse de pratique. En deuxième position en groupe de travail avec ses pairs avec 17,6 % mais aussi troisième position avec 41,1%. Puis en quatrième position, seul(e) face aux situations professionnelles. Et pour

finir, les étudiants ont choisi majorité de mettre en dernière position, de pourcentages égaux, les cours à l'INSPE et en autonomie seul(e) grâce au numérique pour dire qu'ils développent davantage leur réflexivité.

5.1.3.1 Auto-évaluation de ses compétences professionnelles

L'auto-évaluation de ses propres compétences professionnelles fait partie de l'indicateur de l'auto-régulation. En effet, cette phase est nécessaire pour pouvoir connaître « ou j'en suis » et savoir « où aller ». Néanmoins, comme énoncé dans la revue de littérature, il est nécessaire de s'engager dans un processus de régulation si nous souhaitons qu'elle est une influence sur son développement professionnelle. Effectivement, le simple auto-positionnement parmi des compétences professionnelles ne suffisent pas à avoir modifier ses conduites dans le but d'être plus efficace en milieu professionnel.

En outre, s'agissant du premier questionnaire envoyé au début du stage nommé « Auto-évaluation des compétences professionnelles », nous avons obtenu 35 réponses sur 75 puis pour le même questionnaire mais après 4 mois de stage, 25 réponses.

N'ayant pas le même nombre de personnes qui ont répondu à ces deux questionnaires, la fiabilité des résultats est à prendre avec précaution.

A savoir que 23 hommes et 12 femmes ont répondu au premier questionnaire puis 12 hommes et 13 femmes ont répondu au second. De plus, une seule personne de plus de 25 ans a répondu au premier questionnaire. Les autres ont tous entre 18 et 25 ans.

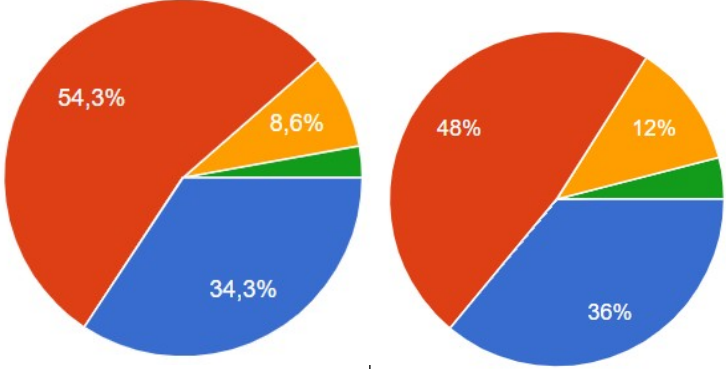
Suite aux retours obtenus, nous avons appelé « Avant stage », la période correspondant au début du stage M2, commencé en septembre et « Après stage », la période correspondant à début janvier ». Nous présentons les résultats sous forme de diagrammes permettant rapidement de comparer visuellement les pourcentages des degrés de maîtrise. De plus afin de dégrossir l'analyse, nous avons répartis, toujours sur la base de la grille d'évaluation des enseignants stagiaires, les 27 compétences parmi leur compétence commune d'appartenance.

Tableau 1 : Présentation des résultats des 2 questionnaires portant l'auto-évaluation des compétences professionnelles avant et après période de stage

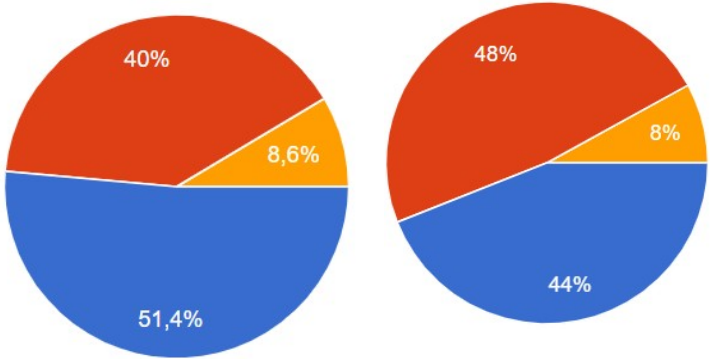
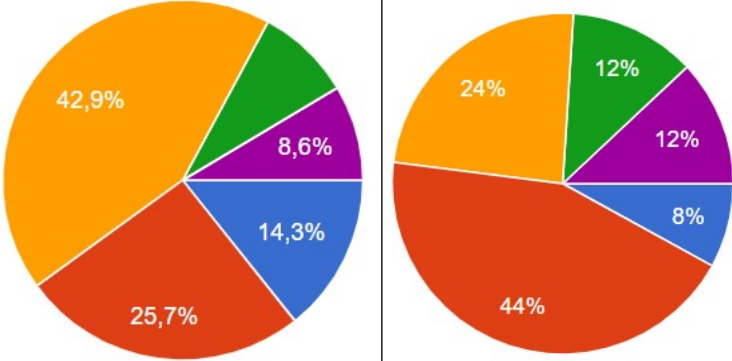
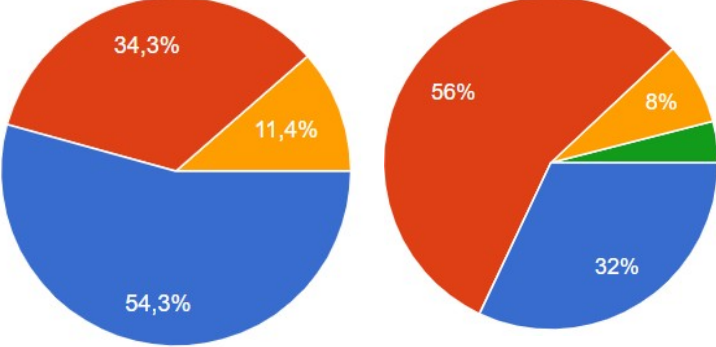
Compétences	Avant le stage	Après le stage	Echelle retenue
Compétence relative à la prise en compte des éléments réglementaires et institutionnels de son			

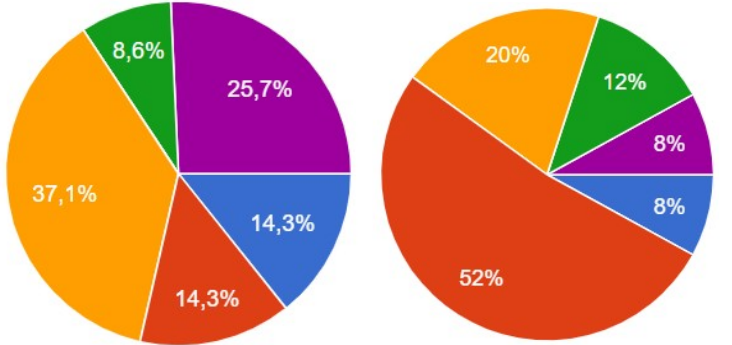
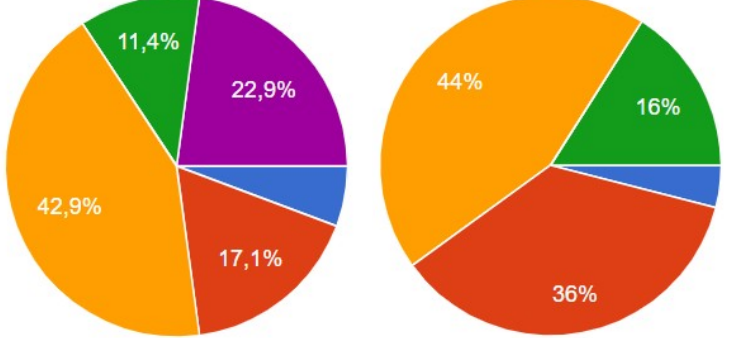
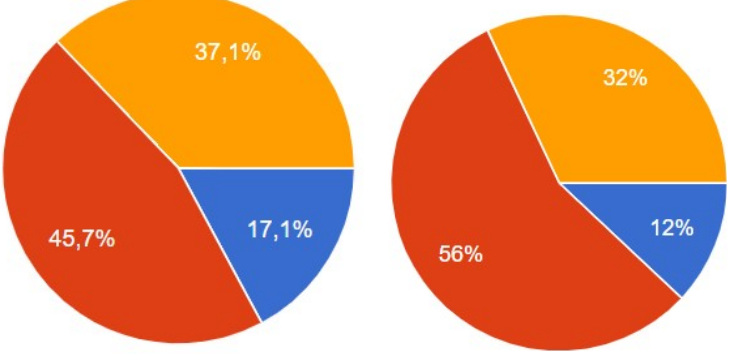
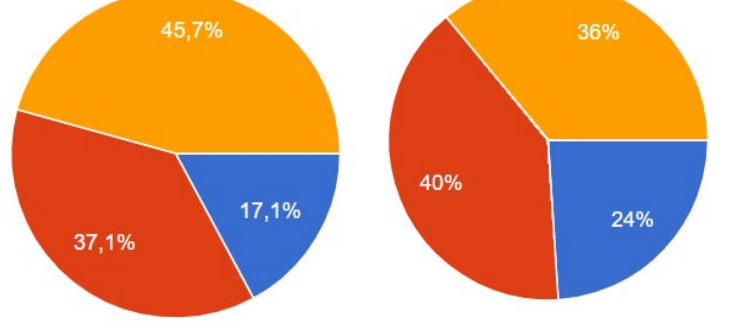
environnement professionnel en lien avec les responsabilités attachées à sa fonction

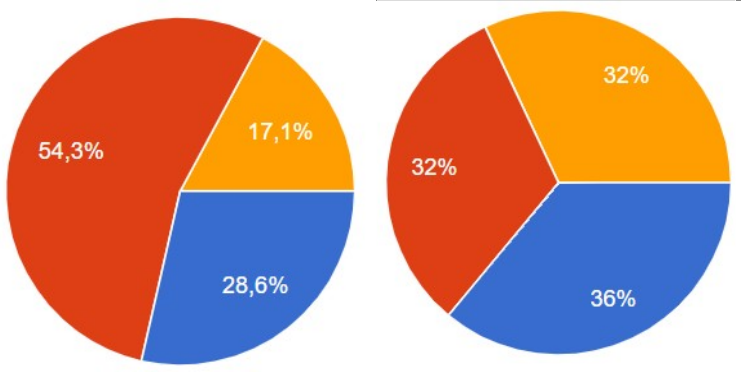
<p>Je respecte et fait respecter les principes d'égalité, de neutralité, de laïcité, d'équité, de tolérance, de refus de toutes discriminations.</p>	<p>A pie chart with three segments: a large red segment (45.7%), a blue segment (34.3%), and a yellow segment (20%).</p>	<p>A pie chart with three segments: a large blue segment (52%), a red segment (36%), and a yellow segment (12%).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bonne maîtrise ● Maîtrise suffisante ● En cours d'acquisition ● Non maîtrisé ● Non évaluable
<p>Je réponds aux exigences de ponctualité, d'assiduité, de sécurité et de confidentialité.</p>	<p>A pie chart with two segments: a large blue segment (85.7%) and a red segment (14.3%).</p>	<p>A pie chart with two segments: a large blue segment (84%) and a red segment (16%).</p>	
<p>J'adopte une attitude et un positionnement d'adulte responsable au sein de la classe et de l'établissement.</p>	<p>A pie chart with three segments: a large blue segment (54.3%), a red segment (40%), and a yellow segment (8%).</p>	<p>A pie chart with three segments: a large blue segment (72%), a red segment (20%), and a yellow segment (8%).</p>	
<p>Je fais preuve de respect à l'égard des élèves et des membres de la communauté éducatives.</p>	<p>A pie chart with two segments: a large blue segment (88.6%) and a red segment (11.4%).</p>	<p>A pie chart with two segments: a large blue segment (92%) and a red segment (8%).</p>	

<p>Je fais respecter le règlement intérieur.</p>		
--------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--

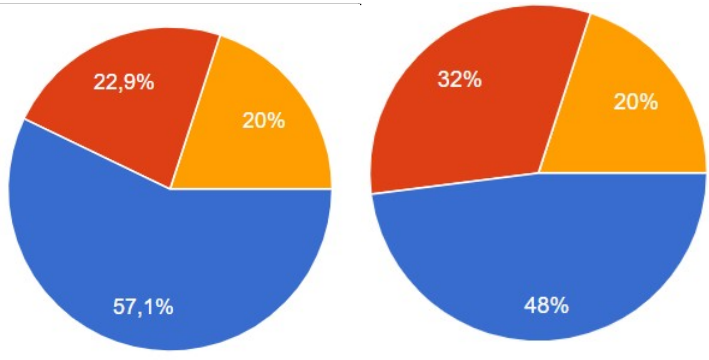
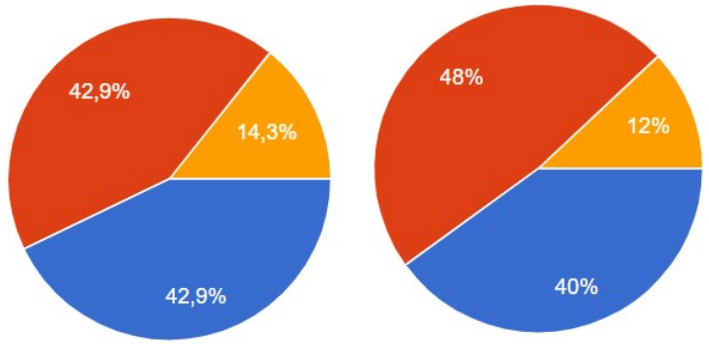
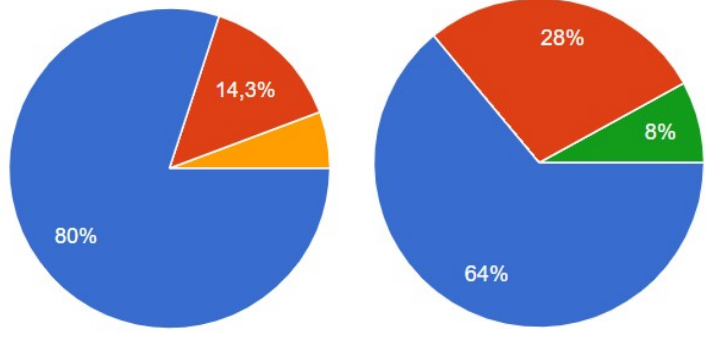
Compétences relationnelles, de communication et d'animation favorisant la transmission, l'implication et la coopération au sein de la communauté éducative et de son environnement.

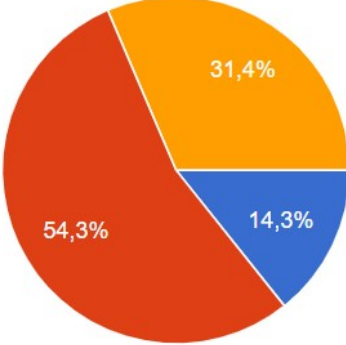
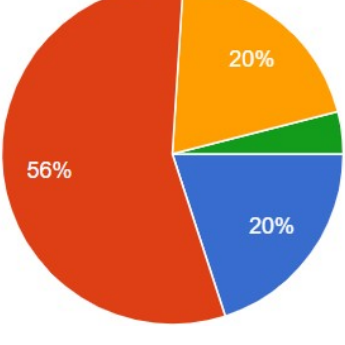
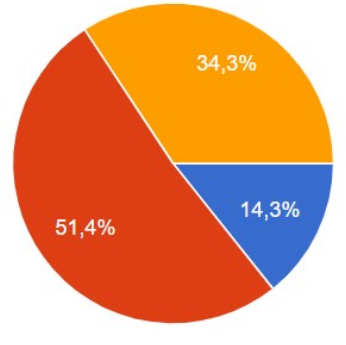
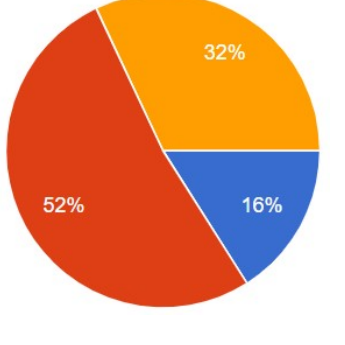
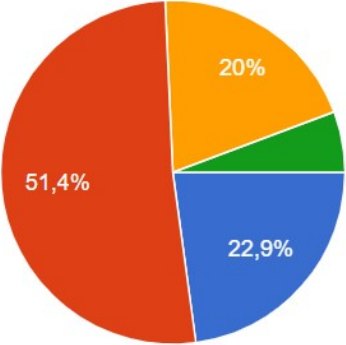
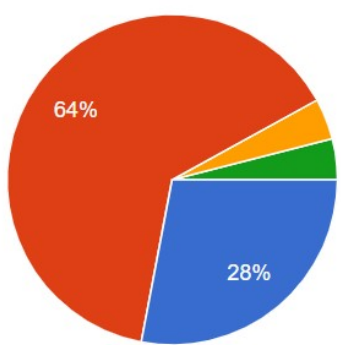
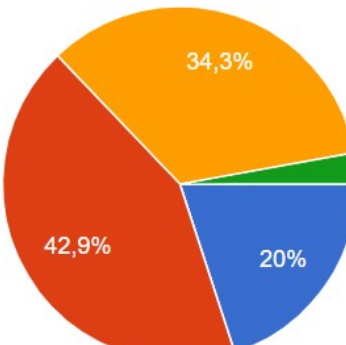
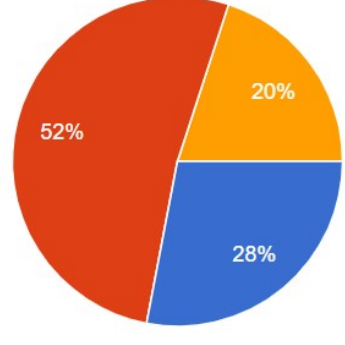
<p>J'utilise un langage clair et adapté à mon (mes) interlocuteur(s).</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Bonne maîtrise ● Maîtrise suffisante ● En cours d'acquisition ● Non maîtrisé ● Non évaluable
<p>Je participe à ma mesure au travail d'équipe mis en œuvre par/dans l'établissement</p>		
<p>J'adopte une attitude favorable à l'écoute et aux échanges avec les membres de la communauté éducative.</p>		

<p>Je participe aux différentes instances et conseils.</p>		
<p>Je communique autant que besoin avec les familles ; participe, à mon niveau, à leur information.</p>		
<p>Compétences liées à la maîtrise des contenus disciplinaires et à leurs didactiques.</p>		
<p>Je maîtrise les contenus disciplinaires et les concepts clés utiles à mon enseignement.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Bonne maîtrise ● Maîtrise suffisante ● En cours d'acquisition ● Non maîtrisé ● Non évaluable
<p>Je mets en œuvre les transpositions didactiques appropriées.</p>		

<p>J'identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et référentiels.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--

Compétences éducatives et pédagogiques nécessaires à la mise en œuvre de situations d'apprentissage et d'accompagnement des élèves diverses.

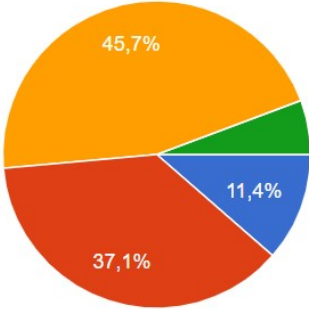
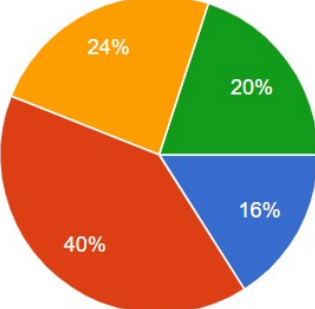
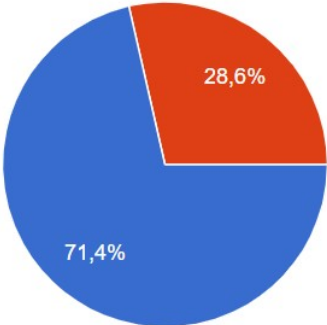
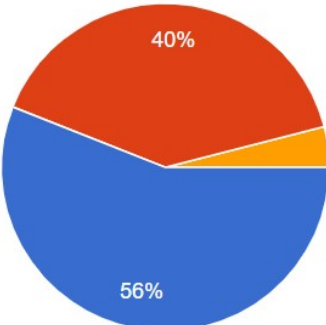
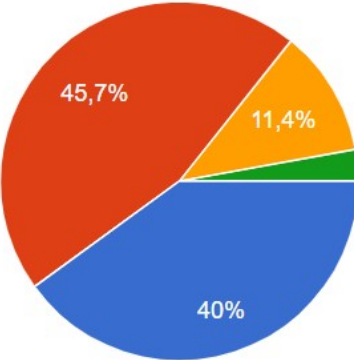
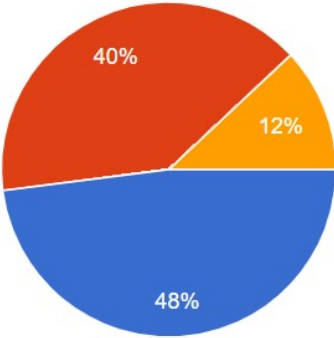
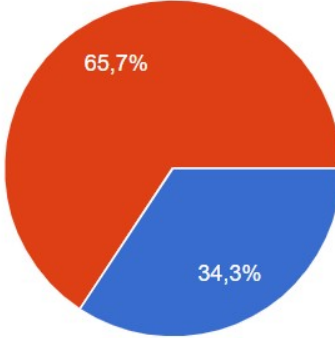
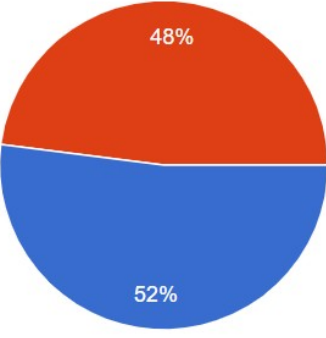
<p>J'encadre les élèves et le groupe classe, fais preuve de vigilance à l'égard des comportements inadaptés et sais approprier le niveau d'autorité attendu à la situation.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Bonne maîtrise ● Maîtrise suffisante ● En cours d'acquisition ● Non maîtrisé ● Non évaluable
<p>J'instaure un climat serein et de confiance au sein de la classe.</p>		
<p>J'encourage et valorise mes élèves.</p>		

<p>Je fixe des objectifs à atteindre, les moyens d'y parvenir et donne du sens aux apprentissages.</p>			
<p>Je prends en compte la diversité des élèves et m'assure de l'adéquation des propositions pédagogiques avec leur niveau.</p>			
<p>Je prépare en amont les séquences pédagogiques et les inscriis dans une progression réfléchie.</p>			
<p>Je mets en place les outils et supports d'évaluation en ciblant les compétences à évaluer.</p>			

<p>Je prends en charge le suivi du travail personnel des élèves.</p>	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>8,6%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>37,1%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>48,6%</td></tr> <tr><td>Non maîtrisé</td><td>5,7%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	8,6%	Maîtrise suffisante	37,1%	En cours d'acquisition	48,6%	Non maîtrisé	5,7%	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>8%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>60%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>28%</td></tr> <tr><td>Non maîtrisé</td><td>4%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	8%	Maîtrise suffisante	60%	En cours d'acquisition	28%	Non maîtrisé	4%	
Maîtrise	Pourcentage																						
Bonne maîtrise	8,6%																						
Maîtrise suffisante	37,1%																						
En cours d'acquisition	48,6%																						
Non maîtrisé	5,7%																						
Maîtrise	Pourcentage																						
Bonne maîtrise	8%																						
Maîtrise suffisante	60%																						
En cours d'acquisition	28%																						
Non maîtrisé	4%																						
<p>Je m'appuie sur l'évaluation pour réguler ma pratique (remédiation, consolidation).</p>	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>14,3%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>45,7%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>40%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	14,3%	Maîtrise suffisante	45,7%	En cours d'acquisition	40%	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>20%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>52%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>28%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	20%	Maîtrise suffisante	52%	En cours d'acquisition	28%					
Maîtrise	Pourcentage																						
Bonne maîtrise	14,3%																						
Maîtrise suffisante	45,7%																						
En cours d'acquisition	40%																						
Maîtrise	Pourcentage																						
Bonne maîtrise	20%																						
Maîtrise suffisante	52%																						
En cours d'acquisition	28%																						

Compétences relatives à l'usage et à la maîtrise des technologies de l'information de la communication.

<p>J'utilise les outils numériques et réseaux mis en place dans l'établissement.</p>	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>8,6%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>22,9%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>48,6%</td></tr> <tr><td>Non maîtrisé</td><td>20%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	8,6%	Maîtrise suffisante	22,9%	En cours d'acquisition	48,6%	Non maîtrisé	20%	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>4%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>32%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>24%</td></tr> <tr><td>Non maîtrisé</td><td>20%</td></tr> <tr><td>Non évaluable</td><td>20%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	4%	Maîtrise suffisante	32%	En cours d'acquisition	24%	Non maîtrisé	20%	Non évaluable	20%	<ul style="list-style-type: none"> ● Bonne maîtrise ● Maîtrise suffisante ● En cours d'acquisition ● Non maîtrisé ● Non évaluable
Maîtrise	Pourcentage																								
Bonne maîtrise	8,6%																								
Maîtrise suffisante	22,9%																								
En cours d'acquisition	48,6%																								
Non maîtrisé	20%																								
Maîtrise	Pourcentage																								
Bonne maîtrise	4%																								
Maîtrise suffisante	32%																								
En cours d'acquisition	24%																								
Non maîtrisé	20%																								
Non évaluable	20%																								
<p>Je distingue les usages personnels et professionnels dans ma pratique.</p>	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>34,3%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>45,7%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>17,1%</td></tr> <tr><td>Non maîtrisé</td><td>2%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	34,3%	Maîtrise suffisante	45,7%	En cours d'acquisition	17,1%	Non maîtrisé	2%	<table border="1"> <tr><th>Maîtrise</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Bonne maîtrise</td><td>36%</td></tr> <tr><td>Maîtrise suffisante</td><td>44%</td></tr> <tr><td>En cours d'acquisition</td><td>16%</td></tr> <tr><td>Non maîtrisé</td><td>4%</td></tr> </table>	Maîtrise	Pourcentage	Bonne maîtrise	36%	Maîtrise suffisante	44%	En cours d'acquisition	16%	Non maîtrisé	4%			
Maîtrise	Pourcentage																								
Bonne maîtrise	34,3%																								
Maîtrise suffisante	45,7%																								
En cours d'acquisition	17,1%																								
Non maîtrisé	2%																								
Maîtrise	Pourcentage																								
Bonne maîtrise	36%																								
Maîtrise suffisante	44%																								
En cours d'acquisition	16%																								
Non maîtrisé	4%																								

<p>Je suis attentif(ve) à la manière dont les élèves mobilisent l'outil numérique.</p>			
<p>Compétences d'analyses et d'adaptation de sa pratique professionnelle en tenant en compte des évolutions du métier et de son environnement de travail.</p>			
<p>Je prends en compte les conseils prodigués par les personnels d'encadrement et les formateurs tuteurs et m'efforce d'améliorer ma pratique.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ● Bonne maîtrise ● Maîtrise suffisante ● En cours d'acquisition ● Non maîtrisé ● Non évaluable
<p>Je suis capable de prendre du recul et de porter une analyse réflexive sur mon positionnement et mes activités.</p>			
<p>Pour information vous êtes...</p>			<ul style="list-style-type: none"> ● Une femme ● Un homme

<p>Vous avez ...</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Qualification</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>BPJEPS (Brevet Professionnel...)</td><td>1</td><td>2,9 %</td></tr> <tr><td>BAFA (Brevet d'Aptitude aux F...)</td><td>7</td><td>20 %</td></tr> <tr><td>BNSSA (Brevet National de Sé...)</td><td>2</td><td>5,7 %</td></tr> <tr><td>MNS (Maître Nageur Sauveteur)</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>Une expérience sportive d'enc...</td><td>20</td><td>57,1 %</td></tr> <tr><td>Licence STAPS avec l'obtentio...</td><td>35</td><td>100 %</td></tr> <tr><td>CPJEPS (certificat professionn...)</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>DEJEPS (Diplôme d'Etat de la...)</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>BAC +4 STAPS M1MEEF 2nd...</td><td>1</td><td>2,9 %</td></tr> <tr><td>BMF (Brevet de Moniteur de F...)</td><td>1</td><td>2,9 %</td></tr> <tr><td>CQP Encadrement sportif sur d...</td><td>1</td><td>2,9 %</td></tr> </tbody> </table>	Qualification	Nombre	Pourcentage	BPJEPS (Brevet Professionnel...)	1	2,9 %	BAFA (Brevet d'Aptitude aux F...)	7	20 %	BNSSA (Brevet National de Sé...)	2	5,7 %	MNS (Maître Nageur Sauveteur)	0	0 %	Une expérience sportive d'enc...	20	57,1 %	Licence STAPS avec l'obtentio...	35	100 %	CPJEPS (certificat professionn...)	0	0 %	DEJEPS (Diplôme d'Etat de la...)	0	0 %	BAC +4 STAPS M1MEEF 2nd...	1	2,9 %	BMF (Brevet de Moniteur de F...)	1	2,9 %	CQP Encadrement sportif sur d...	1	2,9 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Qualification</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>BPJEPS (Brevet Professionnel...)</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>BAFA (Brevet d'Aptitude aux F...)</td><td>6</td><td>24 %</td></tr> <tr><td>MNS (Maître Nageur Sauveteur)</td><td>1</td><td>4 %</td></tr> <tr><td>Une expérience sportive d'enc...</td><td>15</td><td>60 %</td></tr> <tr><td>Licence STAPS avec l'obtentio...</td><td>25</td><td>100 %</td></tr> <tr><td>CPJEPS (Certificat Profession...)</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>DEJEPS (Diplôme d'Etat de la...)</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>Autre...</td><td>2</td><td>8 %</td></tr> </tbody> </table>	Qualification	Nombre	Pourcentage	BPJEPS (Brevet Professionnel...)	0	0 %	BAFA (Brevet d'Aptitude aux F...)	6	24 %	MNS (Maître Nageur Sauveteur)	1	4 %	Une expérience sportive d'enc...	15	60 %	Licence STAPS avec l'obtentio...	25	100 %	CPJEPS (Certificat Profession...)	0	0 %	DEJEPS (Diplôme d'Etat de la...)	0	0 %	Autre...	2	8 %
Qualification	Nombre	Pourcentage																																																															
BPJEPS (Brevet Professionnel...)	1	2,9 %																																																															
BAFA (Brevet d'Aptitude aux F...)	7	20 %																																																															
BNSSA (Brevet National de Sé...)	2	5,7 %																																																															
MNS (Maître Nageur Sauveteur)	0	0 %																																																															
Une expérience sportive d'enc...	20	57,1 %																																																															
Licence STAPS avec l'obtentio...	35	100 %																																																															
CPJEPS (certificat professionn...)	0	0 %																																																															
DEJEPS (Diplôme d'Etat de la...)	0	0 %																																																															
BAC +4 STAPS M1MEEF 2nd...	1	2,9 %																																																															
BMF (Brevet de Moniteur de F...)	1	2,9 %																																																															
CQP Encadrement sportif sur d...	1	2,9 %																																																															
Qualification	Nombre	Pourcentage																																																															
BPJEPS (Brevet Professionnel...)	0	0 %																																																															
BAFA (Brevet d'Aptitude aux F...)	6	24 %																																																															
MNS (Maître Nageur Sauveteur)	1	4 %																																																															
Une expérience sportive d'enc...	15	60 %																																																															
Licence STAPS avec l'obtentio...	25	100 %																																																															
CPJEPS (Certificat Profession...)	0	0 %																																																															
DEJEPS (Diplôme d'Etat de la...)	0	0 %																																																															
Autre...	2	8 %																																																															
<p>Vous avez entre ...</p>	<p>97,1%</p>	<p>100%</p>	<p>■ 18-25 ans ■ 26 et plus</p>																																																														
<p>Avez-vous un commentaire à faire ?</p>	<p>1^{er} questionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grand écart entre bonne maîtrise et en cours d'acquisition - Non - Bon courage ! - Super questionnaire, questions claires et bien formulées. - Pas assez de cas concrets vus en formation initiale <p>2^{ème} questionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non 																																																																

5.1.3.2 Constat général à travers les compétences communes

De façon générale, dans les « compétence relative à la prise en compte des éléments réglementaires et institutionnels de son environnement professionnel en lien avec les responsabilités attachées à sa fonction », les pourcentages avant stage et après stage sont assez égaux (marge de 15%) sauf pour les compétences « Je respecte et fait respecter les principes d'égalité, de neutralité, de laïcité, d'équité, de tolérance, de refus de toutes discriminations » et « J'adopte une attitude et un positionnement d'adulte responsable au sein de la classe et de l'établissement » où la part de la bonne maîtrise à augmenter de la même façon de 17,7% après stage.

Pour ce qui est des « compétences relationnelles, de communication et d'animation favorisant la transmission, l'implication et la coopération au sein de la communauté éducative et de son environnement », on constate des évolutions. En effet, pour la compétence « Je participe à ma mesure au travail d'équipe mis en œuvre par/dans l'établissement », la part de « maîtrise suffisante » augmente au détriment de « en cours d'acquisition ». Pour le reste, on constate

une augmentation surprenante de la part du « non maîtrisé » après stage. Elle était inexistante pour la compétence « j'adopte une attitude favorable à l'écoute et aux échanges avec les membres de la communauté éducative » avant le début du stage M2 puis est devenue représentative de 4%, tout comme la part de « bonne maîtrise » qui passe de 54,3% à 32% après stage. Tout comme la compétence « je communique autant que besoin avec les familles ; participe, à mon niveau, à leur information » dans laquelle sa part de « non maîtrisé » passe de 11,4 à 16 % et « bonne maîtrise » de 17,1 à 36%. De plus, la part de « maîtrise suffisante » de la compétence « je participe aux différentes instances et conseils » augmente passant de 14,3 à 52%.

Pour les « compétences liées à la maîtrise des contenus disciplinaires et à leur didactiques », c'est plutôt égalitaire. Néanmoins, on constate une augmentation de « bonne maîtrise » mais également une augmentation de « en cours d'acquisition » passant de 17,1 à 32% en détriment de la « maîtrise suffisante ».

Par ailleurs, pour les « compétences éducatives et pédagogiques nécessaires à la mise en œuvre de situations d'apprentissage et d'accompagnement des élèves diverses », ce que nous avons le plus remarquer est que la part de « bonne maîtrise » diminue de 16% et que la part de « non maîtrisé » passe de 0 à 8% après stage. Puis la compétence « je prends en charge le suivi du travail personnel des élèves » voit sa part de maîtrise suffisante augmenter de 22,9%.

Ensuite, pour les « compétences relatives à l'usage et à la maîtrise des technologies de l'information de la communication », une erreur de notre part est constatée. Pour la compétence « j'utilise les outils numériques et réseaux mis en place dans l'établissement », lors du premier questionnaire l'échelle de réponse ne disposait pas de la réponse « non évaluable » alors que lors du deuxième questionnaire oui, faussant donc les réponses de cette question (20% des étudiants ont voté après cette échelle après stage).

Pour finir pour la dernière partie faisant référence aux « compétences d'analyses et d'adaptation de sa pratique professionnelle en tenant en compte des évolutions du métier et de son environnement de travail », la part de « maîtrise suffisante » gagne 11,4% au détriment de la « bonne maîtrise » qui perd 15,4%.

5.1.3.3 Analyse du développement des compétences professionnelles à travers les compétences communes

Pour les « compétence relative à la prise en compte des éléments réglementaires et institutionnels de son environnement professionnel en lien avec les responsabilités attachées à sa fonction », les **compétences professionnelles se développent**, la part de « bonne maîtrise » augmente partout sauf pour la compétence « Je réponds aux exigences de ponctualité, d'assiduité, de sécurité et de confidentialité » qui perd 1,7% qui selon moi n'est pas significatif.

Pour les « compétences relationnelles, de communication et d'animation favorisant la transmission, l'implication et la coopération au sein de la communauté éducative et de son environnement », les **compétences professionnelles se développent également**, la part de « bonne maîtrise » diminue à chaque fois néanmoins, la part de maîtrise suffisante augmente allant de 8% à 37,7% de plus.

Pour les « compétences liées à la maîtrise des contenus disciplinaires et à leur didactiques », après le stage, les **compétences professionnelles se sont davantage améliorées**. La part de « bonne maîtrise » augmente sauf pour « je maîtrise les contenus disciplinaires et les concepts clés utiles à mon enseignement » où elle diminue de peu. Mais la part de « maîtrise suffisante » augmente au détriment de « en cours d'acquisition ».

Pour les « compétences éducatives et pédagogiques nécessaires à la mise en œuvre de situations d'apprentissage et d'accompagnement des élèves diverses », les compétences professionnelles après le stage se développent peu. Il y a peu d'évolution significative (seulement 1 compétence a augmenté de plus de 15%) envers la part de « bonne maîtrise ». Néanmoins, la part de « en cours d'acquisition » diminue pour chacune des compétences, même si cela est petit. C'est dans cette compétence qu'on voit apparaître 2 fois, l'échelle « non maîtrisé » après stage alors qu'elle était inexistante avant stage.

Pour les « compétences relatives à l'usage et à la maîtrise des technologies de l'information de la communication », les **compétences professionnelles des étudiants se développent**, la part de « bonne maîtrise » augmente sauf pour la compétence « j'utilise les outils numériques et réseaux mis en place dans l'établissement ». Cependant, sa part de « maîtrise suffisante » augmente. Une erreur est à soulever. Dans le premier questionnaire l'échelle de réponse ne proposait pas le « non évaluable » alors que dans le deuxième questionnaire oui. Cela fausse les résultats.

Pour la dernière partie, les « compétences d'analyses et d'adaptation de sa pratique professionnelle en tenant en compte des évolutions du métier et de son environnement de

travail », les compétences professionnelles se sont peu développées après stage car on observe une part de « en cours d'acquisition » pour la compétence « je prends en compte les conseils prodigués par les personnels d'encadrements [...] et m'efforce d'améliorer ma pratique », apparaître alors qu'elle était de 0% avant stage. De plus, la part de « bonne maîtrise » diminue. Et pour la compétence « je suis capable de prendre du recul et de porter une analyse réflexive sur mon positionnement et mes activités », il n'y a pas de changements significatifs.

5.1.3.4 Analyse du développement des compétences professionnelles à travers des profils d'étudiants

Après avoir transférés les données collectées sur Excel, nous avons filtrer et trier les données, puis dégager, grâce à la formule « INDEX (Tableau1;[Réponse] ; MODE(EQUIV(Tableau1[Réponse] ; Tableau 1[Réponse] ;0))), différents profils d'étudiants.

En effet, les femmes avant stage, ont répondu majoritairement à l'auto-évaluation de leurs compétences professionnelles par une « maîtrise suffisante » puis après le stage par une « bonne maîtrise ». Ainsi en comparant les réponses majoritaires des femmes avant et après stage, on constate qu'elles ont majoritairement développé leurs compétences professionnelles.

Pour ce qui s'agit des étudiants de sexe masculin, en majorité ils se sont auto-positionnés sur leur compétence professionnelle par une « maitrise suffisante » avant et également après le stage.

En outre, nous avons remarqué que les étudiants qui ont répondu à ces questionnaires possèdent tous une licence STAPS. Les étudiants ayant uniquement la licence STAPS avec l'obtention du DEUG STAPS équivalent au BAFA comme expérience, répondent majoritairement aux deux questionnaires par le degré de maîtrise suffisant. **Les étudiants ayant une expérience ou un diplôme en plus** de leur licence ont répondu majoritairement par une « **maitrise suffisante** » avant stage et une « **bonne maîtrise** » après stage sur leurs compétences professionnelles.

Pouvons-nous en conclure que ce sont les compétences acquises grâce à davantage d'expériences ou d'études qui permettent à la majorité de ces étudiantes de développer leur compétence professionnelle ? Ces étudiants assimilent-ils ou mobilisent-ils plus facilement leurs ressources afin d'accomplir et de résoudre une situation ?

Plus précisément, les étudiantes qui ont uniquement la licence STAP ont répondu majoritairement par une « bonne maîtrise » avant stage, puis après stage elles répondent majoritairement par une « maîtrise suffisante ».

Nous pouvons soumettre l'idée que son auto-évaluation avant stage fait appel à ses compétences professionnelles qui ont parfois été requise il y a quelques mois et que lorsque qu'on se remet en condition réel, nous nous rendons compte que finalement plusieurs compétences ne sont pas acquises. Est-ce une prise de conscience ? de maturité ? Et/ ou une exigence plus importante de la part de la formation initiale qui nous fais nous sentir moins compétent sur les différentes compétences ?

Par ailleurs, les étudiants de sexe masculin ne possédant uniquement la licence STAPS se sont positionnés majoritairement avant stage et après sur une « maîtrise suffisante », sur leurs compétences professionnelles. En revanche, les hommes qui ont des expérience ou diplômes en plus de leur licence répondent majoritairement par une « bonne maîtrise » avant stage, puis « maîtrise suffisante » après stage.

Pour les **étudiantes** qui possèdent autre chose que la Licence STAPS, elles ont répondu en majorité par une « **maîtrise suffisante** » **avant** stage et **après** stage par « **bonne maîtrise** ».

6. Discussion

Afin d'articuler les indicateurs du développement professionnel que j'ai retenu et ma revue de littérature, je vais répartir ces derniers parmi les 2 dimensions de la perspective professionnalisante du développement professionnel. Tout en nous rappelant que la réflexivité et la recherche fonctionnent avec le processus d'apprentissage.

L'auto-régulation s'approprie davantage à la réflexivité et la recherche, les représentations liées aux connaissances et le sentiment d'auto-efficacité et estime de soi au processus d'apprentissage directement.

En effet, on constate que les étudiants, par l'auto-régulation de leurs actions professionnelles pendant ou après celles-ci, permettent d'affirmer l'hypothèse 1 « Les étudiants stagiaires en master MEEF EPS se développent professionnellement par leur mise en stage ». Effectivement, les résultats des questionnaires liés à l'auto-évaluation des compétences professionnelles avant stage et après stage montrent qu'en majorité les étudiants M2 EPS améliorent leur degré de maîtrise de leur compétence. Grâce à l'autoévaluation des compétences professionnelles, les étudiants peuvent s'engager dans une réflexivité pour pouvoir s'auto-régulation afin d'améliorer leurs futures conduites. Ceci est révélateur que l'immersion en milieu professionnel contribue à rendre les étudiants plus compétents et efficaces dans leur profession.

La mise en stage permet plus particulièrement aux femmes de se développer professionnellement en développant ou améliorant leurs compétences professionnelles. En effet la majorité des étudiantes passent d'une « maîtrise suffisante » à une « bonne maîtrise ». Alors que les hommes stagnent. On constate alors, que la mise en stage leur est moins bénéfique pour développer leurs compétences professionnelles.

De plus, les étudiants ayant uniquement la Licence STAPS avec l'équivalent du BAFA répondent majoritairement par le degré de « maîtrise suffisant » avant et après stage. Tandis que les étudiants qui ont un diplôme ou une expérience en plus de leur licence répondent essentiellement par un degré de maîtrise suffisant à bonne maîtrise. Nous en déduisons, que la période de stage est moins bénéfique au développement des compétences professionnelles des étudiants ne possédant qu'une Licence STAPS.

Ainsi nous pouvons dire que les étudiants ayant un diplôme ou une expérience d'encadrement en plus de leur licence STAPS profitent mieux de la période de stage pour se développer

professionnellement. Nous pouvons faire l'hypothèse qu'ils s'intègrent mieux et plus vite dans leur établissement de stage, qu'ils sont plus à l'aise face à une classe d'élève ou encore qu'ils ont une représentation de leurs connaissances plus fines permettant à ces étudiants d'aller directement vers de la remédiation.

En outre on observe une différence de genre par rapport aux diplômes obtenus ou expériences vécues. Les étudiants de sexe masculin qui ont, en plus d'une Licence STAPS, un autre diplôme ou parcours personnel répondent majoritairement avant stage, qu'ils ont une « bonne maîtrise » de leurs compétences professionnelles. Cependant, les étudiants de sexe féminin se trouvant dans la même configuration, répondent essentiellement par une « maîtrise suffisante ». Après stage, les hommes répondent qu'ils maîtrisent suffisamment les compétences professionnelles alors que les femmes choisissent en majorité le degré « bonne maîtrise ». Ainsi ces dernières possédant un diplôme ou expériences supplémentaires à la licence STAPS bénéficieraient davantage du stage afin de développer leur professionnalité.

Néanmoins, ces résultats sont biaisés, par le nombre différent d'étudiant qui ont répondu au premier et deuxième questionnaire sur l'auto-évaluation des compétences professionnelles. Aussi par le nombre différent d'homme et de femme qui ont répondu et également par le fait que rien ne nous confirme que ce sont les mêmes étudiants qui se sont auto-évalués avant et après le stage.

Effectivement la majorité des étudiants améliorent leurs efficacités en perfectionnant davantage leurs compétences professionnelles. Néanmoins on constate que le degré de certaines compétences n'évolue pas. On les retrouve dans les « compétences éducatives et pédagogiques nécessaires à la mise en œuvre de situations d'apprentissage et d'accompagnement des élèves diverses » et dans les « compétences d'analyses et d'adaptation de sa pratique professionnelle en tenant en compte des évolutions du métier et de son environnement de travail ». Nous pouvons sûrement l'expliquer par les biais énoncés précédemment de ce cadre méthodologique mais aussi par les contextes d'établissement et d'enseignement différents pouvant avoir une influence sur les compétences axées sur l'investissement dans l'établissement, l'utilisation des outils numériques ou encore les compétences liées à la communication avec les parents. Ces compétences dépendent du contexte d'établissement et de ses moyens mais aussi du tuteur ou de la tutrice qui accompagne les étudiants notamment ceux en SOPA. En effet, les tuteurs n'ont pas tous les mêmes exigences, conceptions et éthique professionnelle, ne permettant pas à leur stagiaire

d'avoir le même degré d'autonomie et de prise de responsabilité dans leur pratique professionnelle.

Par ailleurs, nous remarquons que pour la compétence « j'encourage et valorise mes élèves » on constate une réelle baisse du pourcentage de « bonne maîtrise » passant de 80% à 64% après stage. Outre le fait que ce soit éventuellement des étudiants différents qui ont répondu à ces questionnaires, nous pouvons faire l'hypothèse que finalement le stage de M2 permet aussi d'être éclairé sur sa pratique et de prendre conscience de ses points forts et ses points faibles. En effet, la mise en stage en M2 dans le parcours EPS correspond à la première année dans laquelle les étudiants enseignent à des classes fixes et ce tout au long de l'année scolaire. Prendre conscience de ces compétences professionnelles est un levier pour devenir plus efficace et ainsi se développer professionnellement. D'ailleurs, ce processus est nécessaire pour l'auto-régulation, indicateur du développement professionnel. Ainsi il serait intéressant, dans une perspective de continuer ce mémoire, de s'intéresser sur les modalités du stage (durée du stage, tuteur(rice), établissement) et leurs influences sur le développement professionnel des étudiants en formation initiale.

Lorsqu'on bascule sur l'indicateur les représentations des connaissances, nous observons que malgré le caractère très personnel des représentations, 66,6% des étudiants pensent que la mise en stage leur permet de mieux comprendre les concepts théoriques appris dans leurs cours. Ainsi même selon leurs représentations, le stage permettrait à ces derniers de se développer professionnellement en mettant en pratique des savoirs théoriques.

Les étudiants, à travers les situations professionnelles rencontrées en stage, construisent et perfectionnent leurs connaissances. En effet le stage, moment important dans l'insertion professionnelle (Jorro, 2022), permet à ces derniers d'être confrontés à divers obstacles et tâches contribuant à leur enrichissement. Le fait de faire, de pratiquer son activité, permet à l'individu de construire des savoirs, de s'enrichir en connaissances, ainsi cela permet à l'acteur d'apprendre en faisant.

Par ailleurs les représentations que nous nous faisons de nos connaissances et expériences impactent plutôt positivement notre développement professionnel. En effet, ces propres représentations influencent les conduites didactiques et pédagogiques pour 71% des étudiants, leur permettant d'être plus compétent. Aussi, le stage permettrait d'articuler plus étroitement les savoirs appris en formation et leur mise en œuvre en stage. 66,6% des étudiants répondent qu'ils sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la mise en stage leur permet de

mieux comprendre les concepts théoriques appris dans leurs cours. Ainsi, les représentations des connaissances qu'ils se font de par leur stage favorise le développement professionnel.

De plus, selon les représentations qu'ils ont de leurs connaissances, ce sont les bilans avec leur tuteur ou tutrice puis le vécu de situations professionnelles, plus généralement la mise en stage, qui leur permettrait d'avoir davantage un apport en connaissance, ce qui leur permettrait d'être plus efficace dans leurs actions. En effet, chaque représentation de ses connaissances engendre des changements de comportement dans l'action. Puis inversement, les différentes actions que mènent les étudiants face aux situations professionnelles en stage modifient ou créent de nouvelles représentations, qui influenceront à leur tour les conduites futures. Ces mécanismes ont une influence sur la pédagogie employée et les pratiques enseignées nourrissant le processus d'apprentissage des étudiants.

Cependant, pour dire qu'ils développent davantage leurs connaissances, les étudiants attribuent la dernière position aux cours à l'INSPE. Ce classement remet en cause les contenus de la formation initiale. Les cours à l'INSPE reposent sur la réforme de 2019, dans laquelle elle est composée d'enseignements transdisciplinaires portant sur différents domaines mais également des enseignements spécialisés à chaque discipline afin de préparer les étudiants à leur concours, notamment l'oral 1 pour la discipline EPS.

Dans la continuité de Huard (2013) nous pouvons penser que les représentations des connaissances des étudiants sont peu prises en compte par la formation ne favorisant pas le développement professionnel.

Concernant l'indicateur auto-régulation du développement professionnel nous remarquons que 100% des étudiants sont d'accord et tout à fait d'accord pour dire que l'auto-positionnement parmi des compétences professionnelles après une expérience professionnelle permet d'être plus compétent. Néanmoins on constate que plus de la moitié des étudiants n'utilisent jamais le portfolio, outil créé par la formation initiale et utile pour faciliter cette auto-évaluation. En effet, 71,4% des étudiants n'utilisent jamais le portfolio pour autoévaluer leurs compétences dans le but de développer une perception de leurs habiletés pour ensuite réguler leur pratique professionnelle. Autrement dit, avoir la capacité de contrôler ses comportements et s'adapter aux situations (auto-régulation). De manière égale, les étudiants répondent que le portfolio ne leur permet pas d'être plus efficace dans leur pratique

professionnelle, ou ne sont pas sûr de son efficacité. Ainsi le portfolio n'aurait point ou peu d'influence sur le développement professionnel des étudiants.

Ces derniers reprochent à cet outil de ne pas être assez employé par les formateurs ne permettant pas son appropriation et ainsi créer une habitude de son utilisation. Nous savons que le guidage par un formateur référent apporte un soutien personnalisé dans le projet de formation facilitant son appropriation (Michaud, 2012).

En revanche, concernant la compétence, porté sur la réflexivité, être « capable de prendre du recul et de porter une analyse réflexive sur (leur) positionnement et (leurs) activités », on constate qu'ils ont une bonne maîtrise pour 48% d'entre eux et 40% une maîtrise suffisante, après stage. Ceci nous interroge sur les supports ou ressources sur lesquelles les étudiants s'appuient. Nous pouvons voir que les étudiants ont une « bonne maîtrise » allant de 14,3% à 20% après stage pour la compétence « Je m'appuie sur l'évaluation pour réguler ma pratique » et une « maîtrise suffisante » passant de 45,7% à 52%. Ainsi nous pouvons en déduire que les étudiants utilisent l'évaluation comme support pour réguler leur pratique et être plus efficace dans leur profession d'enseignant d'EPS.

De plus, nous avons pu constater que les étudiants se développent professionnellement lors des bilans avec leur tuteur(rice) et lorsqu'ils prennent « en compte les conseils prodigués par les personnels d'encadrement et les formateurs tuteurs », tout en s'efforçant d'améliorer leur pratique (compétence du questionnaire sur l'auto-évaluation de ses compétences professionnelles). Effectivement, 100% des étudiants pensent avoir une « bonne maîtrise » et une « maîtrise suffisante » avant stage, puis 96% après stage. Cela veut bien dire que les étudiants prennent en compte les recommandations de leur tuteur de stage. Ils s'autorégulent afin de développer ou améliorer, leurs compétences professionnelles leur permettant plus concrètement, d'être efficace dans leur pratique d'enseignant.

Aussi, le statut de tuteur de stage lorsqu'on reprend l'indicateur de l'auto-efficacité, c'est-à-dire le jugement que porte une personne sur sa capacité » (BOUFFARD et PINARD, 1988), permet aux étudiants d'avoir plus confiance en eux. De ce fait, nous percevons que sa présence pour 76% de ces derniers permet d'avoir plus confiance en eux, favorable pour se sentir plus compétent (Heutte, 2021).

En effet, le jugement que porte une personne sur ses capacités à une influence sur ses compétences pour agir notamment dans son milieu professionnel. Lorsque ces derniers ont confiance en eux et qu'ils sont motivés, ils seraient plus compétents dans leurs tâches

professionnelles de professeur, comme l'énonciation des consignes ou encore la persévérance dans l'effort lorsqu'ils rencontrent un obstacle. Ainsi nous savons que le sentiment d'auto-efficacité joue un rôle dans le développement de ses compétences professionnelles. Plus nous nous estimons et avons confiance en nous, plus nous nous sentons compétents dans notre métier, cela nous permet d'être plus efficace dans nos actions favorisant alors son propre développement professionnel.

Dans une perspective de poursuivre ce mémoire, il serait intéressant de différencier l'importance de l'accompagnement du tuteur ou de la tutrice pour les étudiants stagiaires SOPA et les étudiants contractuels.

Cependant la majorité des étudiants pensent qu'ils développent davantage leur analyse de pratique en stage, dans le but de rendre leurs conduites plus efficaces, lors des bilans avec le tuteur(rice) et lorsqu'ils sont seul(e) face à aux situations professionnelles.

Nous en déduisons que les situations professionnelles permettent aux étudiants d'avoir un retour immédiat sur l'efficacité de leur conception de leçon et d'actions par rapport aux comportements des élèves. C'est la réflexion dans l'action (Schon, 1994). Cette dernière permet simultanément de penser et de s'ajuster pendant l'exercice de notre métier.

Les bilans avec le tuteur ou la tutrice font plutôt partie de la réflexion sur l'action qui porte sur les expériences pratiques antérieurement vécues. Le fait d'examiner ses conduites permet d'améliorer sa pratique professionnelle. En effet, l'enseignant réfléchit sur sa pratique après avoir pris du recul afin de l'analyser, de la critiquer pour ensuite réguler son action.

Mis à disposition des étudiants nous retrouvons des moyens humains et des moyens techniques transmis par la formation initiale. En effet, concernant l'hypothèse 2 « Les étudiants en master MEEF EPS se développent professionnellement par les outils créés par la formation initiale », nous pouvons nous interroger sur l'utilisation du portfolio dans le développement professionnel des étudiants. Nous avons pu constater que la majorité des étudiants ne se servent pas de cet outil dans toute sa capacité afin de faciliter l'expression des besoins de professionnalisation par l'identification des compétences acquises ou non lors des stages. Néanmoins, nous avons pu observer que l'évaluation sert d'appui aux étudiants pour réguler leur pratique afin de devenir plus performant. De plus, le rôle du tuteur dans l'accompagnement de l'étudiant stagiaire est une ressource que les étudiants exploitent pour se développer professionnellement, notamment à travers les bilans avec ce dernier qui donnent des conseils pour les actions futures.

Cependant nous nous apercevons que les outils et ressources transmis par la formation initiale comportent des limites. Dans un cas comme l'autre, l'étudiant doit s'investir et s'engager afin que ces leviers lui soient bénéfiques dans son développement professionnel.

7. Conclusion

Dans la société actuelle, le monde du travail recherche des exigences de flexibilité et d'adaptabilité, ce qui impose au travailleur de se développer professionnellement. Le développement professionnel dans sa perspective professionnalisante vise l'efficacité. Le développement s'effectue à travers des compétences. Dans le domaine de l'enseignement, différents dispositifs sont déjà mis en œuvre pour faciliter et inciter au développement et renouvellement de ses compétences, comme la formation continue. Cependant du côté de la formation initiale peu d'études sont menées sur les étudiants en master MEEF. Moi-même étudiante, c'est pourquoi cette thématique a fait sens chez moi. Il me paraît essentiel de connaître les moyens et la manière dont nous nous développons professionnellement car proche de la fin de nos études et grâce aux stages menés par la formation, nous sommes dans la phase transitoire entre la fin des études et le monde du travail. Il est important à mes yeux d'aborder cette phase car elle est significative d'une forte évolution au niveau mental mais aussi capacitaire. Les dernières années en formation initiale pour devenir enseignant sont chargées, il est donc primordial de connaître et de s'appuyer sur les moyens et ressources transmis, afin de les utiliser pleinement.

Nous avons pu voir dans la revue de littérature, les processus qui mènent le développement professionnel. Le processus d'apprentissage, la réflexivité et la recherche. Ces processus fonctionnent entre eux. En effet, la réflexivité et la recherche permettent d'apprendre de nouvelles acquisitions.

Ensuite, nous avons conçu et envoyé des questionnaires afin de connaître comment les étudiants, futurs enseignants se développent professionnellement à l'INSPE de Dijon. J'ai souhaité aborder en priorité l'impact qu'a le stage dans la formation initiale des étudiants pour leur développement professionnel. Puis, les outils et ressources transmis par la formation dans le but de faciliter le développement de leurs compétences professionnelles.

Ainsi nous avons constaté que la période de stage est bénéfique au développement professionnel des étudiants. Par la réflexivité qu'ils apportent, le stage permet de développer ou d'améliorer leur niveau, les rendant alors plus efficace.

Néanmoins, les étudiants n'utilisent pas toujours pleinement et à bon escient les différents outils proposés par la formation comme le portfolio. Ceci pour diverses raisons dont son aspect trop « générique », « difficile à comprendre » et le temps que prend l'auto-évaluation

avec cet outil. En revanche, nous avons également constaté que les étudiants s'appuient sur l'évaluation des apprentissages des élèves pour auto-réguler leur pratique. De plus, la présence et l'apport en connaissance qu'apporte le tuteur ou la tutrice de stage influence positivement le développement de ses compétences favorisant le développement professionnel.

Cependant, notre cadre méthodologique possède de nombreuses limites dont le nombre différent d'étudiant qui ont répondu au questionnaire ne garantissant pas une fiabilité pour les résultats notamment pour l'auto-évaluation de ses compétences avant et après stage. A cela s'ajoute, le fait que la parité de genres n'est pas égale, pouvant fausser le résultat que les femmes bénéficient mieux du stage pour se développer professionnellement.

Par ailleurs, ce que j'aurai pu améliorer est la pertinence de mes questions notamment pour le questionnaire sur les indicateurs du développement professionnel et plus particulièrement sur les représentations des connaissances. En effet j'ai rencontré des difficultés à lier les réponses avec ma problématique. De plus, au fil des recherches, il aurait été intéressant de parler du mémoire et de la démarche que cela demande afin de connaître son utilisation par les étudiants ainsi que son impact sur leur processus d'apprentissage.

Pour finir, ce mémoire de recherche m'a permis de réaliser l'importance de l'auto-évaluation lors de mon stage. En effet, celle-ci permet ensuite d'auto-réguler sa pratique afin de devenir plus compétent. De plus, en découvrant cette thématique j'ai pris conscience qu'il était important de s'enrichir tout au long de sa carrière afin de répondre aux besoins en constante évolution, des élèves, des textes officielles et des pratiques enseignées en EPS. Ce mémoire de recherche m'a permise d'évoluer sur mes compétences sociales additives, notamment « manifester de l'ouverture d'esprit et être capable de se remettre en question et de se former ».

8. Bibliographie

- Delorme, C. (1987). L'évaluation en question. ESF Editeur.
- Dictionnaire Larousse (2023). Efficace
<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/efficace/27925>
- Galand, B. Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ?, Savoirs, Hors série, 91-116
- Heutte, J. (2021, Novembre). La théorie des besoins psychologiques de base : clarifier les sources du climat motivationnel (Deci & Ryan, 2002, 2008). Bloc notes de Jean Heutte : sérendipité, phronèsis et ataraxie sont les trois mamelles qui nourrissent l'Épicurien de la connaissance ;-). <http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article160>
- Jorro, A. (2022). Dictionnaire des concepts de la professionnalisation (2^{ème} éd). De Boeck Supérieur
- Huard, V. (2013). Le rôle du processus de fonctionnalité dans la professionnalisation et le développement professionnel des enseignants. Les Sciences de l'éducation – Pour l'Ère nouvelle, 46, 85-110
- Lefevre, G. Garcia, A. Namolovan, L. (2009). Les indicateurs de développement professionnel. Recherche en éducation, 11, 277-314.
<https://doi.org/10.4000/questionsvives.627>
- Michaud, C. (2012). Le portfolio, quel lien entre les écrits réflexifs et les compétences ?, 35, 9-38
- Morel, F. (2021). Portfolio de formation et de développement professionnel : Faire preuve de réflexivité.
- Rose, J. (2018). La professionnalisation des formations supérieures : facettes multiples et effets incertains. Cahier de la recherche sur l'éducation et les savoirs, 6, 59-70
<https://journals.openedition.org/cres/3188>
- Runtz-Christian, E. Rouiller, J. (2006). Pourquoi évaluer à l'université les enseignants-stagiaires à l'aide d'un portfolio de compétences ?, 5, 203-214

- Uwamaryia, A. Mukamuera, J. (2005). Le concept de « développement professionnel » en enseignement : approches théoriques. Revue de sciences de l'éducation, 1, 133-155
<https://doi.org/10.7202/012361ar>
- Wittorski, R. (2007). Professionnalisation et développement professionnel. (1^{er} éd).
L'harmattan

9. Annexe

9.1 Echanges pour obtenir les adresses mails

Date : Du 3 juillet 2023 au 8 septembre 2023

Enquêteur : Ophélie THERY

Responsable du parcours EPS : Sébastien DELARCHE

E.-« Bonjour,

Dans le but de mettre en application le cadre méthodologique de mon mémoire qui porte sur le développement professionnel des étudiants en stage, je souhaiterai, s'il est possible, avoir le panel d'adresses mails des étudiants M2 MEEF 2nd degrés de la promotion 2023-2024. Ce dernier me permettrait de leur adresser 2 questionnaires dès la rentrée scolaire de septembre. Dans l'idée, un questionnaire leur serait envoyé au début de leur stage puis le second fin décembre afin que je puisse interpréter les résultats au début de l'année 2024, et pouvoir ainsi rendre mon mémoire à temps. Les étudiants vont devoir s'auto-positionner à travers un référentiel de compétences mais également s'interroger sur la source de leur développement professionnel (INSPE/Stages/Recherches). Ainsi, si vous êtes intéressé par ce retour, je pourrai vous transférer les résultats que j'aurai collecté.

Par avance, merci de votre contribution à mon mémoire,

Sincèrement,

Ophélie THERY M1 MEEF 2nd degré »

R. – « Bonjour Ophélie,

Le promo n'est pas encore constituée.

Relance moi dès la rentrée de septembre pour que je te communique le listing (que tu auras nécessairement sur les premières infos de rentrée).

Bonne vacances. »

E. – « Bonjour,

Pas de soucis merci beaucoup !

Bonne journée,

Cordialement,

Ophélie THERY »

Nous avons alors relancé le responsable de parcours M2 MEEF EPS le 8 Septembre 2023 :

E. – « Bonjour,

Comme convenu suite à notre dernier échange du [03 Juillet 2023](#), je me permets de vous relancer pour obtenir les adresses mails de la promotion EPS 2023-2024 afin d'envoyer les questionnaires de mon mémoire portant sur le développement professionnel des étudiants stagiaires en formation initiale.

Merci par avance,

Cordialement,
THERY Ophélie M2 MEEF 2nd degré »

R. – « Bonjour Ophélie,
il te faut les M1? car tu as les adresses de la promo M2 sur les différents mails envoyés récemment.
Bien à toi »

E. – « Non non des M2 mais je préférerais vous redemandez votre permission.
Merci,
Bonne journée,
Cordialement,
Ophélie THERY »

R. – « Tu as mon feu vert ! »

9.2 Questionnaire 1 : Auto-évaluation des compétences professionnelles avant stage



Auto-évaluation des compétences professionnelles

Bonjour,

Je suis actuellement en master MEEF 2nd degré et dans le cadre de mon cursus universitaire je fais un mémoire de recherche portant sur le développement professionnel des étudiants M2 MEEF EPS 2nd degré.

Ce dernier questionnaire vous prend environ 5 minutes. Il consiste à s'auto-positionner avant votre stage au mois de Septembre et début janvier, à travers un référentiel de compétences fondé sur la grille d'évaluation des professeurs stagiaires. Les réponses sont entièrement anonymes. Ajouté au fait qu'il me serve de recueil de données, il vous permettra à votre tour d'observer votre évolution et de pouvoir ainsi adopter une posture réflexive sur votre future profession.

Je respecte et fait respecter les principes d'égalité, de neutralité, de laïcité, d'équité, de tolérance, de refus de toutes discriminations. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je réponds aux exigences de ponctualité, d'assiduité, de sécurité et de confidentialité. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'adopte une attitude et un positionnement d'adulte responsable au sein de la classe et de l'établissement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je fais preuve de respect à l'égard des élèves et des membres de la communauté éducatives. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je fais respecter le règlement intérieur. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'utilise un langage clair et adapté à mon (mes) interlocuteur(s). *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je participe à ma mesure au travail d'équipe mis en œuvre par/dans l'établissement *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé
- Non évaluable

J'adopte une attitude favorable à l'écoute et aux échanges avec les membres de la communauté éducative. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je participe aux différentes instances et conseils. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé
- Non évaluable

Je communique autant que besoin avec les familles ; participe, à mon niveau, à leur information. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé
- Non évaluable

Je maîtrise les contenus disciplinaires et les concepts clés utiles à mon enseignement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je mets en œuvre les transpositions didactiques appropriées. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et référentiels. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition

J'encadre les élèves et le groupe classe, fais preuve de vigilance à l'égard des comportements inadaptés et sais approprier le niveau d'autorité attendu à la situation. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'instaure un climat serein et de confiance au sein de la classe. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'encourage et valorise mes élèves. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je fixe des objectifs à atteindre, les moyens d'y parvenir et donne du sens aux apprentissages. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prends en compte la diversité des élèves et m'assure de l'adéquation des propositions pédagogiques avec leur niveau. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prépare en amont les séquences pédagogiques et les inscris dans une progression réfléchie. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je mets en place les outils et supports d'évaluation en ciblant les compétences à évaluer. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prends en charge le suivi du travail personnel des élèves. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je m'appuie sur l'évaluation pour réguler ma pratique (remédiation, consolidation). *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'utilise les outils numériques et réseaux mis en place dans l'établissement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je distingue les usages personnels et professionnels dans ma pratique. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je suis attentif(ve) à la manière dont les élèves mobilisent l'outil numérique. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prends en compte les conseils prodigués par les personnels d'encadrement et les formateurs tuteurs et m'efforce d'améliorer ma pratique. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je suis capable de prendre du recul et de porter une analyse réflexive sur mon positionnement et mes activités. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Pour information vous êtes... *

- Une femme
- Un homme

Vous avez ... *

- BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)
- BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur) obtenu hors licence STAPS
- BNSSA (Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique)
- MNS (Maître Nageur Sauveteur)
- Une expérience sportive d'encadrement dans un club non rémunéré
- Licence STAPS avec l'obtention du DEUG STAPS équivalent au BAFA
- CPJEPS (certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- DEJEPS (Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport)
- Autre : _____

Vous avez entre ... *

- 18-25
- 26 et plus

Avez-vous un commentaire à faire ?

Votre réponse _____

Envoyer Page 1 sur 1 [Effacer le formulaire](#)

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. [Signaler un cas d'utilisation abusive](#) - [Conditions d'utilisation](#) - [Règles de confidentialité](#)

Google Forms

9.3 Questionnaire 2 : Auto-évaluation des compétences professionnelles après stage



Auto-évaluation des compétences professionnelles

Bonjour tout le monde,

Ce dernier questionnaire vous prend environ 5 minutes. Il consiste à s'auto-positionner avant votre stage au mois de Septembre et début janvier, à travers un référentiel de compétences fondé sur la grille d'évaluation des professeurs stagiaires. Les réponses sont entièrement anonymes. Ajouté au fait qu'il me serve de recueil de données, il vous permettra à votre tour d'observer votre évolution et de pouvoir ainsi adopter une posture réflexive sur votre future profession.

Merci pour votre contribution !

Je respecte et fait respecter les principes d'égalité, de neutralité, de laïcité, d'équité, de tolérance de refus de toutes discriminations. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je réponds aux exigences de ponctualité, d'assiduité, de sécurité et de confidentialité. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'adopte une attitude et un positionnement d'adulte responsable au sein de la classe et de l'établissement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je fais preuve de respect à l'égard des élèves et des membres de la communauté éducatives. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je fais respecter le règlement intérieur. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'utilise un langage clair et adapté à mon (mes) interlocuteur(s). *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je participe à ma mesure au travail d'équipe mis en œuvre par/dans l'établissement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé
- Non évaluable

J'adopte une attitude favorable à l'écoute et aux échanges avec les membres de la communauté éducative. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je participe aux différences instances et conseils. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé
- Non évaluable

Je communique autant que besoin avec les familles ; participe, à mon niveau, à de leur information. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je maîtrise les contenus disciplinaires et les concepts clés utiles à mon enseignement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je mets en œuvre les transpositions didactiques appropriées. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et référentiels. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'encadre les élèves et le groupe classe, fais preuve de vigilance à l'égard des comportements inadaptés et sais approprier le niveau d'autorité attendu à la situation. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'instaure un climat serein et de confiance au sein de la classe. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'encourage et valorise mes élèves. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je fixe des objectifs à atteindre, les moyens d'y parvenir et donne du sens aux apprentissages. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prends en compte la diversité des élèves et m'assure de l'adéquation des propositions pédagogiques avec leur niveau. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prépare en amont les séquences pédagogiques et les inscris dans une progression réfléchie. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je mets en place les outils et supports d'évaluation en ciblant les compétences à évaluer. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prends en charge le suivi du travail personnel des élèves. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je m'appuie sur l'évaluation pour réguler ma pratique (remédiation, consolidation). *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

J'utilise les outils numérique et réseaux mis en place dans l'établissement. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé
- Non évaluable

Je distingue les usages personnels et professionnels dans ma pratique. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je suis attentif(ve) à la manière dont les élèves mobilisent l'outil numérique. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je prends en compte les conseils prodigués par les personnels d'encadrement et les formateurs tuteurs et m'efforce d'améliorer ma pratique. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Je suis capable de prendre du recul et de porter une analyse réflexive sur mon positionnement et mes activités. *

- Bonne maîtrise
- Maîtrise suffisante
- En cours d'acquisition
- Non maîtrisé

Pour information vous êtes ... *

- Une femme
- Un homme

Vous avez ... *

- BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)
- BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur) obtenu hors licence STAPS
- MNS (Maître Nageur Sauveteur)
- Une expérience sportive d'encadrement dans un club non rémunéré
- Licence STAPS avec l'obtention du DEUG STAPS équivalent au BAFA
- CPJEPS (Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)
- DEJEPS (Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)
- Autre ..

Vous avez entre ... *

- 18-25 ans
- 26 ans et plus

Avez-vous un commentaire à faire ?

Votre réponse

Envoyer

Effacer le formulaire

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. [Signaler un cas d'utilisation abusive](#) - [Conditions d'utilisation](#) - [Règles de confidentialité](#)

Google Forms

9.4 Questionnaire : Développement professionnel



Développement professionnel

Bonjour,

Je suis actuellement en Master MEEF EPS 2nd degré. Dans le cadre de mon cursus scolaire je fais un mémoire, portant sur le développement professionnel des étudiants stagiaires en Master MEEF EPS 2nd degré en formation initiale.

Ce questionnaire vous prend environ 5 minutes. Il consiste à connaître les méthodes et outils qui vous permettent de vous développer professionnellement. Les réponses sont entièrement anonymes.

Merci pour votre contribution !

Vous vous sentez plus efficace dans la gestion de classe, lorsque vous êtes motivé(e). *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

Vous vous sentez plus efficace dans l'énonciation des consignes, lorsque vous avez confiance en vous. *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

Est-ce que votre sentiment d'efficacité professionnel accroît lorsque votre sentiment d'efficacité personnel augmente ? Justifier votre réponse *

Votre réponse _____

Vos représentations construites autour de vos expériences personnelles et variées, par exemple une expérience avec un enseignant d'EPS dans votre scolarité ou bien un coach dans un club fédéral, ont une influence sur vos choix didactiques et pédagogiques dans votre future profession. *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

A quelle fréquence utilisez vous le portfolio ? *

- Jamais
- Occasionnellement
- Régulièrement
- A chaque fin de journée de stage

Les représentations que vous vous faites de chacune des APSA vous permettent d'être plus compétent(e) dans votre didactique et/ou pédagogie. *

- Les 2
- En didactique uniquement
- En pédagogie uniquement
- Aucun des 2

Pensez-vous que l'utilisation du portfolio vous permet d'être plus efficace dans votre pratique professionnelle ? Justifier votre réponse *

Votre réponse _____

L'auto-évaluation de vos compétences après une expérience professionnelle vous permet de vous améliorer dans vos futures actions. *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

Lors d'une situation professionnelle dans laquelle vous vous sentez compétent(e), vous maintiendrez vos efforts plus longtemps lorsque vous rencontrez des difficultés. *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

Vous développez davantage vos connaissances/savoirs ... (donner un ordre de priorité) *

- A. En cours à l'INSPE
- B. Seul(e) face aux situations professionnelles en stage
- C. Lors des bilans avec votre tuteur(ric)e
- D. En autonomie seul(e) grâce au numérique
- E. En groupe de travail avec ses pairs

Votre réponse

Vous développez davantage votre réflexivité, c'est-à-dire l'analyse de votre pratique ... (donner un ordre de priorité) *

- A. En cours à l'INSPE
- B. Seul(e) face aux situations professionnelles en stage
- C. Lors des bilans avec votre tuteur(trice)
- D. En autonomie seul(e)
- E. En groupe de travail avec ses pairs

Votre réponse

Etre accompagné(e) d'un tuteur de stage et d'un tuteur référent INSPE vous permet de vous sentir plus en confiance et donc plus compétent. *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

La mise en stage vous permet de mieux comprendre les concepts théoriques appris dans vos cours. *

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord

Avez-vous un commentaire à ajouter ?

Votre réponse

Envoyer

[Effacer le formulaire](#)

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. [Signaler un cas d'utilisation abusive](#) - [Conditions d'utilisation](#) - [Règles de confidentialité](#)

Google Forms