



➤ **DES-JEPS SPECIALITE PERFORMANCE SPORTIVE, MENTION BASKET-BALL**

➤ **DEPB**
(diplôme d'entraîneur professionnel de basket-ball)

SESSION 2017-2018

Programme et calendrier de la formation

L'organisation pédagogique détaillée

◎ Contexte

Les choix opérés pour construire cette organisation pédagogique s'appuient entièrement sur les préconisations du livret référentiel de formation du DES JEPS élaboré par la FFBB.

En conséquence, nous nous sommes attachés à mettre en œuvre les points clés suivants :

- Proposer un dispositif de formation recouvrant l'ensemble des compétences des métiers référencés que nous estimons indispensables quel que soit le contexte et/ou mobilisables en fonction de celui-ci ;
- S'appuyer sur les activités incontournables du métier définies dans le référentiel professionnel spécifique de la mention basket-ball et le référentiel de certification pour concevoir les épreuves d'évaluation certificative ;
- Prendre en compte l'articulation entre la FDA et le référentiel professionnel spécifique de la mention basket-ball pour définir les contenus de la formation ;
- Partager le cadre conceptuel qui propose la construction de la connaissance en créant une boucle récursive entre le savoir et l'expérience, processus qui permet de renouveler notre intelligence de l'action en situation perçue complexe : « *Faire pour comprendre, comprendre pour faire* » Edgar Morin ;
- Mettre en œuvre les principes méthodologiques et pédagogiques préconisés, notamment la souplesse, l'adaptabilité, la réactivité pour gérer les parcours et l'accompagnement individualisés des stagiaires ;
- Suivre l'organisation temporelle basée sur le respect du rythme de vie de l'entraîneur et plus particulièrement d'une saison sportive de basket-ball ;
- Proposer des contenus permettant de répondre à des problématiques professionnelles identifiées.

◎ Organisation temporelle de la formation

Si nous voulons être cohérents avec la posture choisie pour cette ingénierie de formation, nous affichons le parti pris de **construire la compétence de l'entraîneur à partir de son rythme de vie**. L'organisation des parcours de formation s'appuie donc sur les temps consacrés à la gestion de sa carrière sur des projets pluriannuels et, bien entendu, au regard des temps forts d'une saison de basket-ball.

Nous avons ainsi défini quatre grandes périodes dans la carrière et la saison d'un entraîneur, correspondant chacune à une problématique générale et des questions professionnelles potentielles bien spécifiques :

➤ **Périodes de « transition »**, moments « creux » dans la carrière ou dans une saison, durant lesquels l'entraîneur peut réfléchir à l'évolution de sa carrière, à ses projets pluriannuels ou son projet du moment.

Sa problématique principale peut être : « *Quels sont les éléments pertinents à prendre en compte pour analyser l'environnement général du métier d'entraîneur, pour gérer sa carrière, son projet ?* »

➤ **Période de « longue trêve »**, selon les dates de fin et de début de championnat, cette période entre avril-mai et août doit permettre à l'entraîneur de réaliser des bilans et de préparer son projet à venir.

Sa problématique principale peut être : « *Quels sont les éléments pertinents pour analyser son contexte singulier afin de préparer son projet de performance dans sa structure ?* »

➤ **Période précompétitive**, courte mais très importante, cette période d'août à mi-septembre est déterminante dans la « prise en main » de l'équipe et sa préparation pour une longue saison.

Sa problématique principale peut être : « *Comment passer du projet à sa mise en œuvre : du virtuel au réel ?* »

➤ **Période compétitive**, allant de septembre à avril-mai de l'année suivante, c'est la plus longue de toutes dont la principale mais constante problématique peut être « *Comment manager la fluctuation des performances collectives et individuelles ?* ». Il est donc nécessaire de la découper en sous-périodes pour y répondre au regard de questions plus ponctuelles :

➔ **La phase « aller »**, allant de mi-septembre à décembre, l'entraîneur devra résoudre des problèmes tels que « *victoires ou défaites : gérer l'impact des premiers matches pour la suite du championnat* », « *blessure : travailler avec le staff médical et « réathlétiser » le(la) joueur(se)* », « *manque de cohésion collective : revoir l'implication et le rôle des joueurs(se) dans le projet de jeu* », « *contre performance : remplacer un(e) joueur(se)* », etc.

➔ **La trêve de fin d'année**, cette coupure d'une à deux semaines n'est pas anodine et doit être préparée pour limiter son impact sur les notions de « *désentraînement* », « *récupération* », « *prise de poids* », « *réathlétisation* », etc.

➔ **La phase « retour »**, allant de janvier à mars, les matches retour sont déterminants pour l'atteinte des objectifs fixés. L'entraîneur sera amené à prendre des décisions importantes dans la régulation de son projet sportif, comme par exemple l'intégration (ou non) de jeunes joueurs(ses) dans les rotations, viser un objectif à très court terme (se maintenir, être champion...) et/ou à plus long terme (travailler pour la saison future, recrutement, etc.).

→ **La phase finale, « les play-off »**, si les étapes précédentes se sont bien passées, sur les mois d'avril-mai l'entraîneur et son équipe auront à gérer une période particulièrement exigeante ; la dimension psychologique aura un impact important sur les autres déterminants de la performance : entre affûtage final et gestion de la fatigue, gestion des grands événements, gestion des joueurs déterminants, etc.

C'est pourquoi nous préconisons très fortement une organisation originale, sortant des habitudes classiques calées sur un calendrier type année scolaire, puisque le planning annuel d'un entraîneur de basket-ball s'étend du mois de mai pour préparer sa future saison au mois d'avril de l'année suivante à la fin du championnat.

→ **La durée totale** de la formation est de **1 200 heures** (si formation complète), alternées entre :

- Centre de formation : **700 heures**
- Stage en structure : **500 heures**

→ **La répartition** de ces heures est :

- Centre de formation : **700 heures** réparties de la manière suivante :
 - présentiels : **390 heures**
 - FOAD et accompagnement pédagogique individualisé : **310 heures**

- Stage en structure : **500 heures**

La majorité des heures sont effectuées dans la structure d'accueil permanente. Un stage d'environ 40 heures pourra être organisé au sein de l'une des équipes de France de la FFBB entre les mois de juin et août selon les disponibilités du stagiaire.

→ **Calendrier prévisionnel des présentiels** (regroupements en centre de formation) :

Présence	Dates	Heures	Période pour l'entraîneur
Tests de sélection	13, 14 février 2017		
Positionnement pédagogique	13 au 15 mars 2017	3 jours : 24 h	
Présentiel 1	18 au 20 avril 2017	3 jours : 24 h	
Présentiel 2	15 au 17 mai 2017	3 jours : 24 h	« Transition » « Longue trêve »
Présentiel 3	12 au 14 j ou 16 juin 2017	3 ou 5 jours : 24 ou 40 h	
Présentiel 4	3 au 5 ou 7 juillet 2017	3 ou 5 jours : 24 ou 40 h	
Présentiel 5	21 au 23 août 2017	3 jours : 24 h	« Pré-compétition »
Présentiel 6	18 au 20 septembre 2017	3 jours : 24 h	« Compétition : matches allers »
Présentiel 7	16 au 18 octobre 2017	3 jours : 24 h	
Présentiel 8	21 au 23 novembre 2017	3 jours : 24 h	
Présentiel 9	11 au 13 décembre 2017	3 jours : 24 h	« Trêve »
Présentiel 10	8 au 10 janvier 2018	3 jours : 24 h	« Compétition : matches retours »
Présentiel 11	5 au 6 février 2018	3 jours : 24 h	
Présentiel 12	26 au 28 février 2018	3 jours : 24 h	
Présentiel 13	19 au 21 mars 2018	3 jours : 24 h	« Phases finales » « Bilan de saison et projection »
Présentiel 14	16 au 18 avril 2018	3 jours : 24 h	
Présentiel 15	7 au 9 mai 2018	3 jours : 24 h	
TOTAL		50 jours : 400 heures	
Certification	15 ou 22 mai 2018		
Rattrapage	12 ou 19 juin 2018		

L'INFFBB se réserve le droit de modifier les dates selon l'actualité des calendriers sportifs

Le référentiel professionnel

En tant qu'organisme de formation, la FFBB a choisi de porter cette formation car plusieurs métiers ont besoin d'être pourvus par des personnels compétents. Afin d'assurer la pérennité de la discipline et surtout de la faire évoluer, l'objectif de ces formations préparant à ce nouveau diplôme a surtout une visée prospective : détecter les entraîneurs de demain pour assurer leur renouvellement.

Le DES JEPS devra couvrir l'ensemble des métiers de l'encadrement du secteur professionnel et semi-professionnel masculin et féminin, ainsi que les divisions formatrices permettant à son accession. Il est donc destiné :

- aux entraîneurs intervenant sur les plus hauts niveaux des championnats français seniors : « Pro A », « Pro B », « Ligue Féminine » ; et des championnats/coupes européens : Euroleague et Eurocoupe.
- aux entraîneurs assistants de ces mêmes divisions
- aux entraîneurs de centre de formation de ces mêmes divisions
- aux entraîneurs intervenants sur les divisions : Nationale Masculine 1 (NM1) et Ligue Féminine 2 (L2)
- éventuellement aux futurs cadres d'Etat et/ou fédéraux, ayant des missions d'entraîneur national.

Les compétences requises et sollicitées pour exercer ces métiers sont très dépendantes :

- des clubs employeurs : historique, qualité de la structuration, ressources humaines disponibles, ressources financières, projets, ambitions...
- des profils d'entraîneurs : parcours, éthique, déontologie, vision du métier, personnalité...

Il nous appartient de proposer un dispositif de formation recouvrant l'ensemble des compétences que nous estimons indispensables quel que soit le contexte et/ou mobilisables en fonction de celui-ci. Le DES JEPS doit être un lieu où l'on prépare ces publics à exercer les métiers référencés.

La possession du DES JEPS mention basket-ball atteste des compétences suivantes, figurant dans le référentiel de certification (arrêté du 18 décembre 2008 – art. 2) :

- concevoir une programmation d'entraînement dans une logique de performance ;
- piloter un système d'entraînement ;
- diriger le projet sportif de sa structure ;
- évaluer les systèmes d'entraînement ;
- transmettre son expertise dans des actions de formation de formateurs ;
- manager des acteurs dans l'environnement de la compétition.

La FDA décrit l'ensemble des activités constitutives du métier. Ces activités sont libellées par une phrase courte comprenant un verbe d'action, un contexte professionnel.... (participer, mettre en œuvre, réaliser, concevoir...).

L'arrêté du 20 novembre 2006, version consolidée, portant organisation du DES JEPS, les présente et les classe en cinq grands groupes d'activités professionnelles non hiérarchisées entre elles pour l'ensemble des mentions.

A partir de ce listing, nous avons quelque peu adapté ces activités professionnelles, en les catégorisant, afin qu'elles correspondent au mieux au contexte et à l'analyse des pratiques des métiers visés par le DES JEPS mention basket-ball.

Concevoir une programmation d'entraînement dans une logique de haute performance

➤ **Connaître et analyser l'environnement général du métier d'entraîneur**

- analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles du basket-ball ;
- connaître le cadre législatif de la pratique (code du sport, code du travail, convention collective nationale du sport, règlements fédéraux) ;
- connaître le marché, ses règles, ses évolutions, les différents protagonistes ;
- connaître et analyser le milieu professionnel, national et international ;
- connaître le basket de haut niveau sur le plan national et international ;
- connaître le marché des joueurs ;
- travailler avec les différents réseaux du basket-ball (fédéral, international, professionnel et amateur, agents, institutionnel et politique...) ;
- maîtriser les nouvelles technologies : informatique (open office), vidéo (logiciel de montage)...
- parler anglais couramment.

➤ **Connaître et analyser le contexte particulier de son projet**

- analyser l'impact des politiques publiques sur l'activité de l'organisation ;
- partager les analyses stratégiques avec les instances dirigeantes ;
- proposer des scénarios de développement susceptibles de répondre à la demande des prescripteurs dans le cadre des objectifs sportifs ;
- évaluer la pertinence du fonctionnement administratif de la direction sportive ;
- repérer des joueurs, les recruter.

→ Avoir une démarche méthodologique du projet

- formaliser des diagnostics stratégiques pour les élus de l'organisation ;
- formaliser un projet de performance sportive ;
- proposer des scénarios de développement susceptibles de répondre à la demande des prescripteurs dans le cadre des objectifs sportifs ;
- prévoir une stratégie de mise en œuvre du projet de développement ;
- fixer ses objectifs personnels en cohérence avec le projet de la structure employeuse ;
- concevoir une politique de détection des jeunes sportifs ;
- concevoir une politique de suivi social et professionnel des sportifs ;
- veiller à la cohérence entre les besoins collectifs et les profils individuels.

→ Manager, accompagner

- mobiliser les ressources internes dans la préparation d'un projet de performance sportive ;
- partager les analyses stratégiques avec les instances dirigeantes ;
- piloter une démarche d'ingénierie de projet ;
- se faire connaître, faire savoir sa disponibilité, ses projets (réseaux, cv...) ;
- négocier son contrat ;
- s'immerger dans la structure professionnelle ;
- gérer les qualités relationnelles avec les élus (président) ;
- négocier et/ou fixer les règles de fonctionnement, les prérogatives des différents acteurs ;
- évaluer ses besoins en personnes ressources (collaborateurs, joueurs...) ;
- recruter une équipe d'encadrement (assistant, intervenants spécialistes, médecin, kiné...) ;
- négocier avec les agents.

→ Communiquer

- se faire connaître, faire savoir sa disponibilité, ses projets (réseaux, cv...) ;
- procéder à des échanges dans le cadre de réseaux d'acteurs ;
- transmettre l'information nécessaire aux instances dirigeantes pour la prise de décision.

→ Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)

- se construire une "image" : avoir une éthique, une déontologie, des valeurs, une philosophie d'entraîneur ;
- avoir une vision prospective sur le métier, sur sa carrière ;
- concevoir et déterminer les différentes démarches d'évaluation de son projet (modalités, outils, critères...) ;
- concevoir et déterminer la démarche d'évaluation de son action dans le projet ;
- fixer ses objectifs personnels en cohérence avec le projet de la structure employeuse ;
- appréhender son action dans la complexité.

→ Construire, utiliser et faire évoluer ses outils méthodologiques d'entraînement

- construire ses outils méthodologique d'entraînement : planification (programmation, régulation, adaptation, improvisation), modèle de performance, modèle d'entraînement, logique interne du basket-ball, outils d'évaluation... ;
- mettre en place une veille stratégique du basket-ball.

→ Analyser l'activité

- construire ses outils d'analyse de la performance en basket-ball ;
- connaître particulièrement la préparation physique, dans un souci notamment de respecter l'intégrité physique et morale des joueurs(ses) et dans une démarche prophylactique ;
- analyser les facteurs de la performance sportive individuelle ou collective en basket-ball ;
- proposer un programme de performance dans le cadre des objectifs de l'organisation ;
- planifier, programmer, réguler, improviser ;
- préparer la saison : philosophie du projet de jeu, objectifs, rôle des différents acteurs, stratégies, briefing d'accueil de l'équipe, planification...

Diriger le projet sportif de sa structure

→ Avoir une démarche méthodologique du projet

- analyser les situations : pérenniser ce qui fonctionne et améliorer ce qui dysfonctionne ;
- anticiper et appréhender les situations de crise : savoir "rebondir" en cas de difficulté ;
- assurer la pérennité du(de ses) projet(s) ;
- évaluer la pertinence du fonctionnement administratif de la direction sportive ;
- proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement sur le plan sportif.

→ **Manager, accompagner**

- gérer les relations sociales au sein de la direction sportive ;
- négocier avec les prestataires de l'organisation ;
- travailler en équipe, savoir échanger avec des personnes ressources dans et en dehors du cadre du basket-ball ;
- diriger le système d'entraînement de basket-ball ;
- prescrire les organisations de travail des équipes ;
- veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;
- organiser les échanges de pratique avec une équipe technique.

→ **Communiquer**

- conduire des actions de relation publique ;
- gérer la relation avec les médias.

→ **Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)**

- bien se connaître pour mieux interagir avec les autres ;
- se faire accompagner (coacher) si besoin.

→ **Analyser l'activité**

- réguler, harmoniser le projet entre le virtuel et la réalité issue des premières observations/constats, et des premiers échanges avec les joueurs ;
- affiner régulièrement le projet de jeu.

→ **Connaître les publics et leur singularité**

- individualiser en fonction de la singularité des joueurs ;
- individualiser par poste de jeu ;
- former et/ou participer à la formation des jeunes joueurs ;
- intégrer les jeunes joueurs au projet de l'équipe professionnelle.

→ **Développer et adapter sa stratégie d'intervention**

- vérifier la conformité du matériel technique nécessaire à la réalisation de l'activité basket-ball ;
- regarder la conformité des lieux de travail au regard des normes d'hygiène et de sécurité ;
- assurer la sécurité des pratiquants et des tiers ;
- réaliser en sécurité des démonstrations techniques en basket-ball ;
- accompagner l'équipe et les joueurs vers l'optimisation de la performance ;
- mettre en œuvre des médiations d'ordre stratégique, technique, physique ou relationnel ;
- maîtriser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des compétiteurs ;
- "prendre l'équipe en main" : accueil collectif, évaluation (tests), observation...

Conduire une démarche d'entraînement vers la haute performance

a/ Piloter un système d'entraînement

→ **Avoir une démarche méthodologique du projet**

- anticiper les évolutions en besoin de personnel pour le projet sportif ;
- accompagner l'équipe dans l'analyse de son organisation de travail ;
- négocier le plan de formation du personnel ;
- participer à la mise en œuvre des actions partenariales.

→ **Manager, accompagner**

- accompagner l'équipe dans l'analyse de son organisation de travail.
- savoir utiliser les compétences de chaque membre de l'équipe à bon escient.

→ **Construire, utiliser et faire évoluer ses outils méthodologiques de l'entraînement**

- organiser le système d'entraînement.

→ **Analyser l'activité**

- s'assurer de la préparation harmonieuse des différents déterminants et des facteurs de la performance en interaction (physique, mental, technique, tactique...) en vue de la compétition ;
- veiller au développement cohérent de ces déterminants et de ces facteurs ;
- préparer à la compétition en fonction des objectifs.

→ **Connaître les publics et leur singularité**

- connaître les publics : prendre en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles ;
- prendre en compte les spécificités des sportifs : relier avec leur plan de carrière, analyser leur potentiel et leurs limites ;
- chercher à optimiser ce potentiel en vue de la performance sportive.

b/ Evaluer les systèmes d'entraînement

→ Communiquer

- expliquer les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés du projet de performance sportive.

→ Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)

- prendre du recul régulièrement, analyser la(es) situation(s), analyser sa pratique, ses relations aux autres ;
- avoir une vision prospective sur le métier, sur sa carrière.

→ Construire, utiliser et faire évoluer ses outils méthodologiques de l'entraînement

- procéder à l'évaluation des membres de l'équipe technique ;
- formaliser les bilans sportifs ;
- conduire l'évaluation du système de travail.
- concevoir et déterminer les différentes démarches d'évaluation du projet (modalités, outils, critères...).

c/ Manager des acteurs dans l'environnement de la compétition : « coacher »

→ Manager, accompagner

- encadrer l'équipe et les joueurs dans le cadre de la compétition ;
- communiquer la "culture" de la gagne ;
- suivre sa stratégie et/ou l'adapter en fonction : du contexte, de l'évolution du match (comportement des joueurs(ses), arbitrage, évolution du score, stratégie adverse) ;
- consulter son staff.

→ Communiquer

- maîtriser les éléments de communication vis-à-vis des différents publics : joueurs, staff, partenaires, dirigeants... surtout en situation de crise ;
- préparer ses briefing : adapter son discours, fixer des objectifs sur le match, en fonction des objectifs de la période, la saison, connaître l'adversaire et les différentes stratégies pour gagner, en informer les joueurs(ses) ;
- trouver les mots justes (en cours de jeu, temps morts, mi-temps) ;
- débriefer.

→ Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)

- adapter son style : entre directif et autonomie des joueurs(ses) ;
- adapter ses réactions en fonction du résultat : choisir ce qui doit être dit à chaud ou après une prise de recul.

→ Analyser l'activité

- analyser le comportement de l'équipe et les joueurs pendant la compétition ;
- analyser la performance de l'équipe et les joueurs pendant la compétition ;
- analyser les situations : pérenniser ce qui fonctionne et améliorer ce qui dysfonctionne ;
- observer la performance des autres équipes et des joueurs pendant la compétition ;
- observer, analyser la situation, la dialectique entre son équipe et l'adversaire.

→ Connaître les publics et leur singularité

- savoir utiliser les compétences de chaque membre de l'équipe à bon escient.

Transmettre son expertise dans des actions de formation de formateurs

→ Avoir une démarche méthodologique du projet

- concevoir des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation ;
- coordonner la mise en œuvre des actions de formation de formateurs décidées ;
- établir les comptes rendus et les bilans pédagogiques.

→ Manager, accompagner

- accompagner son assistant ;
- être tuteur.

→ Communiquer

- animer des actions de formation de formateurs ;
- participer aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateur ;
- faire des interventions des présentations/colloques... ;
- savoir présenter son travail.

→ Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)

- participer soi-même à des actions de FPC.

→ Connaître les publics et leur singularité

- détecter, accompagner, orienter des entraîneurs potentiels.

◎ Formation ouverte à distance (FOAD) ou « E-LEARNING »

Dans la mise en œuvre du PIF, nous considérons la FOAD comme un outil pédagogique complémentaire aux présentiels. Il sera nécessaire pour cela que le stagiaire s'investisse dans ce travail et s'approprie les ressources mises à disposition. Le modèle type d'un présentiel ci-dessous illustre **l'objectif de la FOAD** et justifie les heures programmées :

FOAD <u>Travail de « recherche-action » en amont de la période traitée</u> • Se poser des questions, analyser sa pratique • Détecter, recenser, ses besoins et ses acquis • Lecture et analyse de documents autour des thématiques liées aux questions	• Introduction à la question professionnelle de la période • Retour sur travail de recherche FOAD	• Analyse de pratique et/ou • Intervention d'experts	• Analyse de pratique et/ou • Intervention d'experts...	FOAD <u>Compléter le travail de « recherche-action »</u> • Cibler ses besoins de savoirs théoriques émergés durant le présentiel • Les relier à sa pratique • Les réinvestir dans son projet (formalisation pour le document final).
	• Retour d'expérience sur la période précédente • Compléments d'informations • Accompagnement individualisé	• Analyse de pratique et/ou • Intervention d'experts • Accompagnement individualisé	• Bilan du présentiel, des interventions • Mise en place du travail de recherche pour le suivant	

La plateforme FOAD, hébergée par le site « Sporteef » de l'INSEP, a alors plusieurs fonctions :

- **« Médiathèque »** : mise en ligne, par l'équipe pédagogique, de ressources diverses et variées (supports des interventions, articles et revues scientifiques, livres...). L'accès à ces ressources peut être ciblés (critères de progressivité par exemple) ou complètement ouvert et partagé par tous ;
- **Outil de communication entre stagiaires** : forum, foire aux questions, dépose de documents par les stagiaires ;
- **Outil d'évaluation formative** : suivi des différents productions sur la méthodologie d'entraînements (planification, modèle de performance, modèle de charge...), suivi des productions de préparation et de synthèse supports aux présentiels, productions constitutives du projet final, tests, questionnaires...
- **Outil d'accompagnement individualisé** : communication entre l'OF – la structure d'accueil – le tuteur – le stagiaire ;
- **Classes virtuelles**

Concernant le suivi individualisé des stagiaires et l'évaluation formative, il est demandé aux stagiaires de rédiger un **« Journal de bord »** permettant de faire le lien entre les présentiels, l'alternance et la FOAD. Exemples ci-dessous de différentes méthodologies afin de réaliser ce document pour chaque présentiel :

• Exemple 1 :

Etape 1

Au sujet du présentiel/périodes précédent/es, tu mènes une réflexion personnelle formalisée, sur ton vécu du stage, en te basant sur les questions suivantes par exemple :

- Comment **j'**évalue globalement le présentiel (vis-à-vis de moi, du contenu, de la promotion)?
- Quels éléments de réponse ont permis d'éclairer **mes** questions professionnelles ?
- Quels sont ceux que **je** pense pouvoir réinvestir à court terme dans ma pratique, et par quelles actions concrètes ?
- Quels éléments **je** pense pouvoir réinvestir dans **mon** projet (support du parcours de formation), et dans quelle partie ?
- Quels sont les éléments que **j'**écarte pour le moment et pourquoi ?

Etape 2

Au sujet du présentiel/périodes à venir, tu mènes une réflexion personnelle formalisée, sur la période concernée, en te demandant par exemple :

- Quelles sont **mes** problématiques professionnelles ?
- De quelles compétences **je** dispose pour gérer au mieux cette période ?
- Quels sont **mes** manques, dans quels domaines ai-je besoin d'évoluer (processus de changement) ?
- Qu'est-ce que **je me** suggère de faire pour évoluer afin d'atteindre MES objectifs personnels ?
- Quels sont mes objectifs au niveau professionnel et/ou personnel et/ou de formation ?
- Qu'est-ce que j'aimerais et/ou voudrais qu'il se passe au niveau professionnel ? Y-a-t-il des empêchements à ça ? (= obstacle)
- Où j'en suis aujourd'hui ? (= situation présente)

- **Exemple 2 :**

Etape 1

- **ce que j'ai aimé, appris et compris** au cours de la session de formation, ce que j'ai envie de retenir
- **ce que j'ai appris :**
 - a. sur moi,
 - b. sur mes ou/et avec mes collègues,
 - c. sur le groupe ou/et avec le groupe
- **ce que j'ai appris** dans l'action, sur l'expérimentation
- **ce que** je me suggère et ce que je peux **suggérer** à un collègue, au groupe, aux formateurs

Etape 2

Pour illustrer, choisir 1 à 3 situations :

- où j'ai réussi quel que soit le domaine,
- où je me suis sentie en sécurité (lieu, personne, activité, chose, ...)
- où je me suis senti confiant, sûr de moi
- où je me suis senti dans le doute et cela s'est avéré être utile et a participé par la suite à un développement, une performance ou une réussite

- **Exemple 3**

Etape 1 (à rédiger dans la semaine après le présentiel)

Relire la dernière étape du journal de bord.

- Où et comment as-tu trouvé des pistes de solutions à tes questions au cours du dernier présentiel ?
- Quelles sont les voies qui se dessinent devant toi ? Laquelle ou lesquelles retiens-tu et pourquoi ?
- Et maintenant, comment vas-tu passer à l'action précisément ?

Etape 2 (à rédiger dans la semaine avant le présentiel)

Relire l'étape 1.

- Les solutions ou idées mises en action ont-elles portées leurs fruits ? Tu peux expliquer ce qui s'est passé ?
- Es-tu satisfait du travail accompli ? Qu'est ce qui t'as surpris ?
- Quelles sont les questions qui se posent à toi en ce moment ?
- Quelles sont tes ressources pour aborder ces questions ?
- De quoi pourrais-tu avoir besoin pour trouver des pistes de solutions ?

- **Exemple 4**

Seul de façon ponctuelle ou en complément d'un exemple ci-dessus, à partir d'une lecture effectuée, faire une fiche de lecture avec l'aide des questions suivantes :

- quelles sont les questions qui m'ont conduit à choisir ce livre ?
- quels éclairages ce livre m'a-t-il apporté ?
- qu'est ce qui m'a surpris ?
- qu'est ce que je peux utiliser directement dans ma pratique ?
- qu'est ce que j'aimerais partager de ce que j'ai appris avec le groupe ?