Département de Sciences de l'éducation

Master Sciences de l'éducation à distance

Année universitaire 2017-2018

Unité d'Enseignement 5

Dossier Exploratoire de Recherche réalisé par

Nom patronymique : SCARABIN

Prénom : Laurent

Numéro étudiant : 21706398

L'émergence d'un paradigme nouveau dans le domaine de la formation par l'approche par les compétences.

Exemple du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme.

Sous la direction de : Dominique WALLE

Session : 2017- 2018

Remerciements

Mes premiers mots vont à Mme Walle qui a fait preuve d'un accompagnement et d'un soutien de grande qualité tout au long de ce projet. Merci pour son expertise, son exigence et l'aide qu'elle nous a apporté.

Je tiens tout particulièrement à remercier ma femme et mes deux enfants qui ont su faire preuve de patience et de compréhension lors de cette reprise d'études. Ce dossier exploratoire de recherche à été synonyme d'isolement et d'absence auprès de ma famille et je les remercie pour le soutien et l'empathie dont ils ont fait preuve.

Résumé

L'approche par les compétences (APC) est apparue en 2013 chez les sapeurs-pompiers. Le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme à introduit cette méthode au sein de l'Ecole Départementale d'Incendie et de Secours (EDIS) dans les formations équipier incendie et opérations diverses. L'introduction de cette pédagogie a bouleversé les mœurs en place et suscité l'intérêt de tous. Certains formateurs ont adopté cette approche sans difficulté. Néanmoins pour d'autres, ce changement heurte leurs convictions. Ce dossier exploratoire de recherche démontre l'émergence d'un paradigme nouveau dans le domaine de la formation qui peut provoquer une dissonance cognitive chez les formateurs. La posture de l'apprenant et son rôle sont également évoqués au travers de cette ingénierie pédagogique.

Abstract

The competency-based approach (APC) appeared in 2013 among firefighters. The Departmental Fire and Rescue Service of the Somme introduced this method within the Departmental School of Fire and Rescue (EDIS) in fire crew training and various operations. The introduction of this pedagogy has upset the prevailing habits and aroused the interest of all. Some trainers have adopted this approach without difficulty. For others, however, this change offends their beliefs. This exploratory research paper demonstrates the emergence of a new paradigm in the field of training that can provoke cognitive dissonance in trainers. The posture of the learner and his role are also evoked through this pedagogic engineering.

Keywords : skill, cognitive dissonance, skills approach.

« Tu me dis, j'oublie.
Tu m'enseignes, je me souviens.
Tu m'impliques, j'apprends. »

Benjamin Franklin

Table des matières

Introduction **1**

1. Le contexte **3**

1.1 Une volonté nationale de développer l'APC *3*

1.2 Un projet d'établissement du SDIS 80 ..... *3*

1.3 La mise en œuvre de l'APC à l'Ecole Départementale d'Incendie et de Secours (EDIS) *4*

2. Le cadre théorique **6**

2.1 La compétence *6*

2.1.1 Une notion 6

2.1.2 Un savoir-agir et un savoir-être qui se situe dans un contexte 7

2.1.3 La mobilisation de ressources internes et externes face à une famille de situations 8

2.2 L'approche par les compétences *9*

2.2.1 Son origine 9

2.2.2 Définition et principes de l'APC 10

2.2.3 Etre compétent 11

2.3 La posture de l'accompagnateur *12*

2.3.1 Une attitude en lien avec une pédagogie 12

2.3.2 Les besoins de l'accompagnateur 13

2.3.3 Le rôle de l'accompagnateur 14

2.3.4 L'adoption d'un paradigme qui peut s'avérer difficile 14

2.4 La dissonance cognitive *15*

2.4.1 Cadre conceptuel 15

2.4.2 Le pragmatisme d'un concept 15

2.4.3 La magnitude de la dissonance 16

2.5 La posture de l'apprenant *16*

2.5.1 Attitude et comportement souhaité 16

2.5.2 L'apprenant modèle 17

2.5.3 Une pédagogie qui transforme les relations andragogiques 17

2.6 La zone proximale de développement *18*

2.6.1 Définition 18

3. La construction d'une réflexion 19

4. Méthodologie et terrain d'enquête 24

4.1 Le choix d'une méthodologie qualitative 24

4.2 Le terrain d'enquête 25

4.3 La mise en œuvre d'entretiens semi-directifs et d'un questionnaire 26

5. Présentation des résultats de l'enquête 27

5.1 Les entretiens semi-directifs 27

5.1.1 Présentation du 1er entretien 27

5.1.2 Présentation du 2ème entretien 29

5.1.3 Présentation du 3ème entretien : 30

5.1.4 Présentation du 4ème entretien : 33

5.1.5 Présentation du 5ème entretien 34

5.2 Le questionnaire 36

6. Analyse des résultats 39

Conclusion 42

Bibliographie 44

Annexes 46

Introduction

Lors de l'élaboration de ce projet, deux besoins se sont manifestés. D'une part, une volonté d'ouvrir notre esprit, de côtoyer un monde différent, d'aller chercher ce que nous ne pouvons trouver au travers de notre milieu professionnel, est apparue. D'autre part, nous avons ressenti le besoin de mener une réflexion et un travail de fond sur un sujet qui nous tient à cœur. C'est pourquoi, après avoir quitté la faculté de STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives) il y a 10 ans, la reprise d'un cursus universitaire s'est révélée nécessaire pour construire des compétences et acquérir des savoirs autres en lien avec mon milieu professionnel. L'année 2016 a été marquée par l'introduction d'une nouvelle pédagogie dans le milieu des sapeurs-pompiers : l'approche par les compétences. L'émergence d'un besoin réel d'étudier, d'analyser et de comprendre ce phénomène s'est manifesté. Après 13 ans d'expérience en qualité de sapeur-pompier volontaire en Bretagne, pompier militaire, au sein de la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris et en tant qu'officier dans le SDIS 80 (Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme), il nous paraît nécessaire d'apporter une réflexion sur l'avènement d'une nouvelle méthode pédagogique dans notre milieu professionnel.

En effet, les sapeurs-pompiers connaissent depuis 2013, l'introduction de l'approche par les compétences dans le domaine de la formation. Bien plus qu'une nouvelle pédagogie, c'est une culture professionnelle qui se voit bouleversée, impactée par cette ingénierie. Le SDIS 80 aborde ce changement depuis peu et nous avons pu être acteur et spectateur de cette dynamique qui prend sens au fur et à mesure. Après avoir effectué la formation de formateur-accompagnateur en janvier 2017, nous avons commencé à mesurer la portée d'une telle pédagogie et ses conséquences sur notre institution.

Nous réaliserons dans un premier temps un état des lieux afin de présenter le contexte général dans lequel notre dossier exploratoire de recherche s'inscrit. Nous porterons notre attention sur trois niveaux :

- Une volonté nationale de mettre en œuvre l'approche par les compétences au sein des SDIS de France, pourquoi et comment un tel choix se met-il en place ?
- Comment le département de la Somme réalise-t-il la mise en place de l'APC au sein de ses actions de formations ?
- Nous nous intéresserons à la mise en œuvre concrète sur le terrain, au déroulé des formations, notamment au sein de l'Ecole Départementale d'Incendie et de Secours (EDIS).

Nous réaliserons ensuite une revue de littérature sur divers thèmes en rapport avec notre question de recherche. Nous nous orienterons vers les notions suivantes : la compétence, l'approche par les compétences, la posture du formateur-accompagnateur, la dissonance cognitive, la posture du stagiaire-apprenant et la zone proximale de développement. Le contenu de cette revue est en lien avec le travail demandé. En effet, la production d'un dossier exploratoire de recherche limité à 40 pages ne nous permet pas de traiter de manière exhaustive l'ensemble des notions en rapport avec notre sujet. Nous avions souligné l'importance de la place du savoir dans l'APC, la pédagogie par objectifs qui est utilisée dans de nombreux SDIS et la motivation dans le cursus de professionnalisation. Ces notions ne pourront être développées dans le projet actuel, cependant le choix des autres concepts nous permettra d'aborder le sujet sans difficulté afin d'élaborer une question de recherche et de nous apporter les éléments suffisants pour appuyer nos hypothèses.

Pour faire suite à ces références scientifiques, nous construirons notre question de recherche à partir d'un questionnement initial : l'introduction de l'approche par les compétences aura des conséquences, mais à quel niveau ? L'institution SDIS sera-t-elle impactée ? Et dans quelle mesure ? Quels services seront concernés ? Est-ce un changement d'ampleur départemental ou se limite-t-il à la formation ? Comment les formateurs vont percevoir cette modification ? Quelle position vont-ils adopter ? Rencontreront-ils des difficultés pour appliquer cette pédagogie ? Deviendront-ils accompagnateurs ? Les stagiaires réussiront-ils à devenir apprenants ? Quel comportement devront-ils adopter pour être en adéquation avec l'APC ? L'introduction de l'APC change les paradigmes de nombreux acteurs, mais dans quelle mesure et jusqu'où ? A partir de cette réflexion, nous avons élaboré notre question de recherche :

En quoi l'approche par les compétences introduit-elle un paradigme nouveau dans le domaine de la formation ?

Pour répondre à ces interrogations et à notre question de recherche, nous orienterons nos recherches en formulant trois hypothèses. Celles-ci découleront du cadre théorique que nous aurons fixé au travers de la revue de littérature.

Dans l'objectif d'étayer nos propos, nous mettrons en place un dispositif de recherche, constitué d'entretiens et d'un questionnaire, qui nous permettra de collecter des informations pour apporter des réponses à nos interrogations en corroborant ou infirmant les hypothèses que nous aurons formulées. Une approche de terrain sera privilégiée à travers une immersion au sein des formations. Nous rencontrerons les accompagnateurs et les apprenants dans leurs

pratiques. La bonne connaissance du milieu et des différents acteurs nous facilitera l'accès et la mise en œuvre de ce dispositif. Nous devrons malgré tout garder à l'esprit les biais méthodologiques qui peuvent apparaître lors de ce travail de recherche.

1. Le contexte

1.1 Une volonté nationale de développer l'APC

Depuis 2013, la France à fait le choix d'intégrer l'approche par les compétences dans le domaine de la formation sapeur-pompier. Cette volonté est marquée par les arrêtés des 08 août et 30 septembre 2013 qui promeuvent cette pédagogie et introduisent le référentiel activités et compétences pour les sapeurs-pompiers volontaires et le référentiel emplois, activités et compétences pour les sapeurs-pompiers professionnels. Un véritable changement est donc institué et prolongé par l'arrêté du 04 octobre 2017 qui détermine trois niveaux de qualifications pour les formateurs dans le domaine de la formation et du développement des compétences : accompagnateur de proximité, formateur accompagnateur et concepteur de formation.

Cet arrêté est composé de deux annexes qui se décomposent comme des référentiels de compétences. Elles permettent la structuration du parcours de formation des activités des formateurs. Le titre de l'arrêté est révélateur de la volonté recherchée : « Arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine d'activité de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers ». La notion de compétence est donc bien introduite au niveau national et l'APC est préconisée pour la réalisation des cursus de formation. L'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs- Pompiers (ENSOSP) a proposé en 2014 des stages de sensibilisation à cette pédagogie. Elle a introduit le changement en effectuant des séminaires, des colloques et des réunions d'informations. Jacques Tardif, professeur au département de pédagogie à l'université de Sherbrooke, a été invité pour exposer ses recherches. En parallèle avec cet établissement, l'Ecole d'Application de Sécurité Civile de Valabre (ECASC) propose aux SDIS de France des formations et un accompagnement pour que cette évolution se face au mieux.

1.2 Un projet d'établissement du SDIS 80

Le SDIS 80 a fait le choix de travailler avec l'ECASC pour mettre en place l'approche par les compétences au sein des formations. Depuis 2015, plusieurs formations de formateurs accompagnateurs ont été réalisées et 4 concepteurs de formation ont été formés. Le Commandant Dubois, ingénieur pédagogique, est intervenu à plusieurs reprises dans le

département. Nous avons pu assister à une formation de formateurs accompagnateurs et découvrir ce changement.

Le SDIS avait recours à la pédagogie par objectifs depuis des années. L'introduction d'une nouvelle pédagogie a heurté un public parfois très sceptique quant à ses bienfaits. Que ce soit de fervents défenseurs ou des réfractaires inconditionnels, l'APC engendre encore aujourd'hui de vifs débats sur la mise en œuvre, les bienfaits et les limites d'une telle méthode. Quel que soit l'opinion, ce changement semble concerner tous les acteurs du département, qu'ils soient professionnels ou volontaires, chacun en mesure les conséquences. En effet, un paradigme nouveau est arrivé et les formateurs doivent modifier leur façon de faire, les apprenants voient leur rôle évolué et le groupement formation doit veiller à sa mise en œuvre et à sa bonne communication pour éviter toute interprétation erronée. Il s'agit donc d'un projet d'établissement qui impact toutes les strates de l'institution (logistique, juridique, ressources humaines, formation, management) et concerne l'ensemble des personnels.

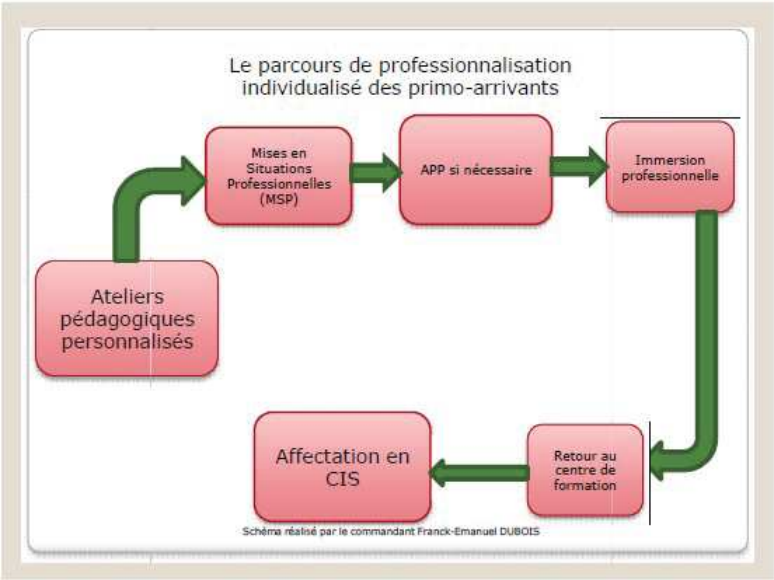
A ce jour, l'approche par les compétences reste controversée au SDIS 80. Certains y voient un formidable potentiel pour favoriser la montée en compétences des sapeurs-pompiers, quand d'autres ressentent une négation de leurs pratiques pédagogiques passées et une perte de qualité dans le cursus de formation. Cette pédagogie est à l'état embryonnaire dans notre département et nous ne disposons pas de tous les moyens pour réaliser une mise en œuvre optimale. Quelle que soit les critiques et le scepticisme ambiant, nous devrons respecter la volonté nationale à travers l'application de ce projet d'établissement.

1.3 La mise en œuvre de l'APC à l'Ecole Départementale d'Incendie et de Secours (EDIS)

Deux formations appliquent pleinement l'approche par les compétences. Il s'agit de celles d'équipier incendie et opérations diverses. Pour cette dernière nous avons eu l'occasion de l'organiser et de l'encadrer. Auparavant les stagiaires étaient réunis en salle pour regarder des power point et effectuaient quelques ateliers pratiques. La mise en place de l'APC a changé complètement le format de cette formation. Les apprenants sont confrontés à des situations problèmes dès le début. Ils doivent faire face à une véritable inondation de locaux dans l'obscurité. Nous leur demandons d'évacuer de l'eau à l'aide d'une pompe thermique ou électrique et de mettre en place un éclairage via un groupe électrogène pour travailler en sécurité. Le groupe agit de manière autonome et les accompagnateurs adoptent un retrait bienveillant pour garantir une liberté de réflexion aux apprenants. Pour se former sur l'utilisation de la tronçonneuse et de la disqueuse, les personnels manient le matériel en

conditions réelles afin d'appréhender le poids et les difficultés éventuelles. Le formateur reste à proximité pour intervenir en cas de défaut de sécurité.

L'équipier incendie a connu des modifications identiques. L'apport de savoirs ne se fait plus en salle mais se construit à partir de la réalisation de Mises en Situations Professionnelles (MSP). Il s'agit de confronter les apprenants à des situations problèmes réelles et réalistes pour développer leurs compétences. Le Commandant Dubois utilise le terme de « primo-arrivants » pour caractériser les sapeurs-pompiers qui débutent. Il préconise dans un premier temps des Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP) qui permettent d'inculquer des savoirs et savoir-faire rapidement. Concrètement, il s'agit de cibler des thèmes précis comme le port de l'ARI (Appareil Respiratoire Isolant) et l'utilisation des lances incendie. Lorsque l'apprenant aura effectué une phase de découverte des matériels et de la façon d'agir, une mise en situation professionnelle lui sera proposée. Autrement dit, il effectuera une manœuvre réaliste pour mettre en application ses savoirs et développer alors des compétences. S'il ressent des difficultés sur un thème particulier, il pourra demander à effectuer un APP sur le sujet en question. Le schéma ci-dessous reprend le parcours que nous avons évoqué.



Le parcours des primo-arrivants, Franck DUBOIS, 2015

Les formateurs ont dû changer leur façon de travailler et d'appréhender la formation. Les stagiaires deviennent auteurs de leurs cursus à travers des autos diagnostiques et des autoévaluations. Nous constatons alors une évolution pragmatique importante dans les formations du SDIS 80.

2. Le cadre théorique

Dans l'objectif d'appuyer nos propos et notre recherche nous avons fait le choix d'orienter notre réflexion sur quelques notions et concepts clés qui paraissent essentiels pour le développement de notre argumentation. Dans le cadre du dossier exploratoire de recherche, le choix a été fait de privilégier six axes de recherche qui sont les suivants : la compétence, l'approche par les compétences, la posture de l'accompagnateur, la dissonance cognitive, la posture de l'apprenant et la zone proximale de développement.

2.1 La compétence

A travers nos lectures nous avons pu remarquer que le terme de compétence est abordé par de nombreux auteurs et la quantité de définitions et de réflexions sur le thème est impressionnante. Dans un objectif de cohérence et de pragmatisme nous avons orienté nos recherches vers des auteurs qui sont en lien avec notre profession de sapeur-pompier.

2.1.1 Une notion

La notion de compétences est polysémique. Les chercheurs de l'UNESCO et de l'UQAM (université du Québec à Montréal) parlent de notion plutôt que de concept de compétence. La compétence ne bénéficie pas encore d'une conceptualisation partagée dans le domaine scientifique, elle reste une « représentation qu'on peut se faire de quelque chose, une connaissance intuitive, plus ou moins définie, qu'on en a » (Larousse). Nous ne pouvons la concevoir comme un concept qui s'apparente à une « idée générale et abstraite que se fait l'esprit humain d'un objet de pensée concret ou abstrait, et qui lui permet de rattacher à ce même objet les diverses perceptions qu'il en a, et d'en organiser les connaissances » (Larousse).

Davidson et Stenberg (1985) abordent cette notion par le fait d'« intégrer de multiples ressources cognitives pour confronter des situations complexes » (2014, p12). Il s'agit d'une aptitude cognitive qui se développe lorsque l'apprenant est en situation-problème. Il va mobiliser un ensemble de savoirs, savoir-être et savoir-faire pour aboutir à un savoir-agir afin d'apporter une réponse face à une situation donnée. Il doit être en mesure de sélectionner judicieusement les aptitudes nécessaires et les mettre en adéquation avec la problématique proposée. Nous pourrions faire une métaphore avec un gâteau. En effet, pour réaliser une recette il est nécessaire d'avoir les ingrédients, qui peuvent représenter les savoirs, mais il est essentiel de savoir les doser et de les mettre dans un ordre précis afin d'obtenir un mélange idéal qui nous donnera le meilleur gâteau. La compétence est cette phase de mise en adéquation des ingrédients pour produire une réponse adaptée à un contexte bien précis.

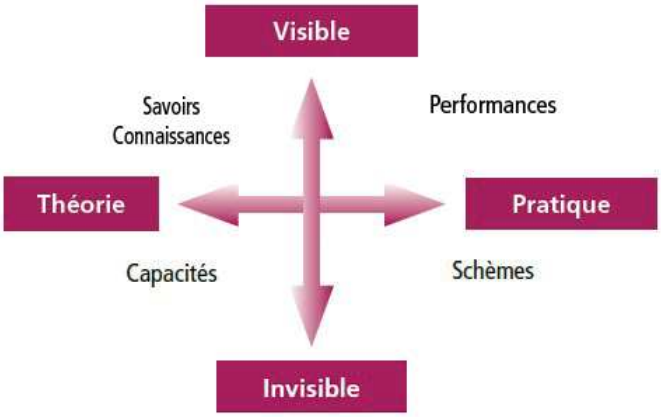
2.1.2 Un savoir-agir et un savoir-être qui se situe dans un contexte

Pour Toussaint et Xypas (2014, p12) reprenant Lefèbvre-Pinardet et Lefèbvre (1985) les compétences « se développent lorsque l'individu est face à une situation complexe et mobilise les connaissances pour apporter une réponse ». Il est nécessaire de sélectionner les savoirs et les comportements pour faire face à une situation donnée. Roche (1999), cité par Toussaint et Xypas (2014, p240), évoque le fait qu'un individu doit passer d'une « logique d'avoir » à une « logique de l'être ». La compétence s'apparente à un savoir-agir et un savoir-être en rapport avec un contexte donné. Selon Allal (1999), cité par Jonnaert & al. (2015, p15), « le développement d'une compétence repose sur la mobilisation et la coordination par une personne d'un faisceau de ressources : des ressources propres aux personnes, d'autres ressources spécifiques à certaines circonstances des situations et des ressources externes tant aux personnes qu'aux situations ». Perrenoud (1999, p16) parle de « capacité d'agir efficacement dans un type défini de situations, une compétence permet de faire face à une situation complexe, de construire une réponse adaptée sans la puiser dans un répertoire de réponses préprogrammées ». Nous percevons la notion d'adaptabilité et d'utilisation de schèmes face à des contextes nouveaux et inattendus.

Au travers de son cours sur les métiers de la formation des adultes, Ardouin (2017) nous propose une définition qui met en exergue trois dimensions : « la compétence est la formalisation d'une dynamique complexe, d'un ensemble structuré de savoirs (savoirs, savoir-faire, savoir-agir, savoirs sociaux, et culturels, savoirs expérientiels), mobilisés de manière finalisée et opératoire dans un contexte particulier. La compétence est la résultante socialement reconnue de l'interaction entre l'individu et l'environnement ». Nous retrouvons l'idée d'interaction de l'individu avec l'environnement qui est primordiale chez les sapeurs-pompiers. En effet, chaque situation étant différente, nous sommes particulièrement tributaires de l'environnement dans lequel nous intervenons. Que ce soit la nuit, l'hiver, sur autoroute ou en milieu rural, chaque situation est bien spécifique et nécessite la mobilisation de compétences particulières. De plus, le résultat des différentes interactions mène à la compétence ; elle devient le produit de ces dernières. Sans interaction, la compétence ne peut être envisagée. L'idée de représentation et de modélisation d'une réalité qui n'est jamais totalement discernable apparaît également dans cette définition. En effet, nous le constatons dans nos formations de sapeurs-pompiers. L'apprenant qui réalise une mise en situation professionnelle, tel qu'un feu d'appartement, verra peut-être la dangerosité du gaz tandis qu'un autre orientera son attention sur le risque d'effondrement ou de propagation. Ces

différentes représentations dépendront de l'expérience de chacun et de leur vécu. La compétence apparaît ici comme la résultante d'interactions entre l'apprenant et l'environnement auquel il est confronté.

Ardouin (2017) poursuit sa réflexion et nous propose un schéma qui situe la compétence au carrefour de deux axes visible/invisible et théorie/pratique, en interaction avec les savoirs, les capacités, les schèmes et les performances. Les savoirs se rapportent aux concepts et théories en lien avec un thème ou un sujet. Les capacités ne sont pas visibles et sont de l'ordre de la potentialité. Elles relèvent donc du domaine de la prédiction. Piaget nous parle des schèmes comme « la structure ou l'organisation des actions telles qu'elles se transfèrent ou se généralisent lors de la répétition de cette action en des circonstances semblables ou analogues » (2012, p11). Les performances se révèlent être la partie visible de l'action, sa concrétisation.



La compétence, Thierry ARDOUIN, 2017

Ces éléments sont autant de savoirs d'action qui s'inscrivent dans la compétence. Sa face visible s'exprime au travers de l'action via la performance et pourtant une face invisible est bien présente par le processus cognitif qui se met en œuvre pour arriver à créer ce résultat.

2.1.3 La mobilisation de ressources internes et externes face à une famille de situations

Parmi les nombreux auteurs et chercheurs que nous avons découverts au travers de nos recherches, l'un d'eux a attiré notre attention. Tardif a effectué un travail sur l'approche par compétences et il intervient régulièrement à l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (ENSOSP) afin d'accompagner les SDIS de France dans la mise en place de l'APC en formation. Selon lui, « le recours à une compétence nécessite des interactions entre ce que l'acteur a en mémoire (ressources internes) et ce qu'il retire de son environnement (ressources externes). Les ressources internes dépassent les savoirs, savoir-faire et savoir-être pour inclure ce qui est de l'ordre des postures, des attitudes, des habitus,

des schèmes d'action. » (2017, p20). Cela rejoint donc la « logique de l'être » de Roche. La notion de compétence se voit associée à une « famille de situations » (Tardif, 2017, p20), c'est-à-dire un ensemble de situations cibles afin de confronter les apprenants à un contexte adapté à leur apprentissage pour déclencher une montée en compétences.

La définition qui semble se rapprocher du milieu des sapeurs-pompiers pour notre recherche émane de Tardif (2006, p22) : « un savoir-agir complexe reposant sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ». En effet, nous retrouvons le terme de savoir-agir qui est essentiel dans notre profession de terrain ainsi que sa complexité qui s'exprime au travers de la diversité des interventions. Celles-ci exigent des sapeurs-pompiers une « mobilisation et une combinaison efficace » (Tardif) d'un grand nombre de ressources liées aux savoirs et à l'environnement dans lequel nous évoluons. Chaque intervention se caractérise par une « famille de situations », au travers de la multiplicité de ces dernières. Un feu d'appartement représentera un ensemble de situations complexes auxquelles le sapeur-pompier sera confronté. La notion d'incendie, de propagation, de risque toxique, de secours à victime, de relogement, d'effondrement potentiel ou de reprises de feu, sont autant de phases qui nécessitent une réelle mobilisation de savoirs et la prise en compte de l'environnement afin de permettre la création d'une décision qui aboutira à la production d'un comportement.

2.2 L'approche par les compétences

2.2.1 Son origine

Cette pédagogie trouve son origine aux Etats-Unis au début des années 1960 pour faire face aux méthodes traditionnelles de formation et répondre à un besoin de compétence dans le monde professionnel pour effectuer un travail et non détenir juste un diplôme. Les entreprises ont exprimé le besoin de recruter des personnes rapidement opérationnelles et en lien avec la réalité du monde professionnel. C'est pourquoi à travers cette pédagogie, le sens des apprentissages, leur concrétisation ainsi que leur transversalité sont recherchées. Les méthodes traditionnelles visent un but tourné vers l'éducation, l'enseignement et la transmission de savoirs alors que l'approche par les compétences vise à développer les compétences d'une personne en vue de faire face à des « familles de situations » (Tardif). C'est-à-dire que l'individu sera en capacité de mobiliser des savoirs multiples et variés pour répondre à une situation donnée, d'être capable de s'adapter et d'apporter un comportement adéquat selon le contexte. Les méthodes traditionnelles cloisonnent les savoirs et ne permettent pas leur mise en relation. Elles sont axées sur l'enseignement théorique éloigné du

monde professionnel et de la réalité de terrain. C'est la raison pour laquelle elles ne correspondent pas aux attentes du monde professionnel. Elles forment des individus avec des savoirs et une éducation qui peuvent être importants mais ils n'apprennent pas à mettre en adéquation leurs apprentissages pour créer un savoir-agir face à une situation-problème.

2.2.2 Définition et principes de l'APC

L'APC s'impose comme une référence depuis quelques années, cependant sa définition n'est pas claire et cohésive. Le dictionnaire de l'office québécois de la langue française définit l'APC comme une « approche pédagogique axée sur le développement de compétences et l'acquisition de connaissances en vue d'apprentissages durables et transférables ». Le dictionnaire de l'Education Legendre (2005) a défini l'APC comme « un mode d'élaboration de programmes d'étude qui consiste à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'une profession et à les formuler dans les programmes en objectifs ». (Loosli, 2016 (N° 124), p 39-52).

Perrenoud définit cinq principes pour enseigner l'APC (2000) qui sont en rapport avec des situations d'élèves, néanmoins ils se retrouvent dans la formation pour adultes.

2.2.2.1 Créer des situations porteuses de sens et d'apprentissages

Si nous rapprochons ce principe à notre métier, un sapeur-pompier adoptera un comportement naturel face à un feu réel. Il se baissera à cause de la chaleur et portera sa protection respiratoire car le risque d'intoxication avec les fumées est réel. Cependant, si des situations de feu fictif (avec une image) sont créées, il adoptera un « comportement théâtral » pour répondre aux attentes du formateur mais n'assimilera pas la réalité des dangers potentiels.

2.2.2.2 Différencier chaque situation pour que chaque élève soit sollicité dans sa zone de proche développement

Chaque apprenant a un vécu, un métier et des expériences différents, c'est pourquoi une analyse individuelle est nécessaire pour adapter au mieux la construction de situations en rapport avec la zone proximale de développement de chacun. Un homme qui est bûcheron de métier ne devra pas être confronté aux mêmes situations-problèmes qu'une autre personne qui débute dans ce domaine. L'auto diagnostique est essentiel pour que l'apprenant définisse ses axes d'amélioration réels et valorise au mieux le temps d'apprentissage dans les domaines qu'il ne maîtrise pas.

2.2.2.3 Développer une observation formative et une régulation interactive en situation en travaillant sur les objectifs obstacles

Le formateur doit observer et accompagner l'apprenant dans sa montée en compétence. Il doit évaluer les difficultés qu'il rencontre et lui proposer des mises en situation qui lui permettent de poursuivre son apprentissage. Les mises en situation proposées doivent être en lien avec le niveau de la personne et adaptées à son niveau de connaissance.

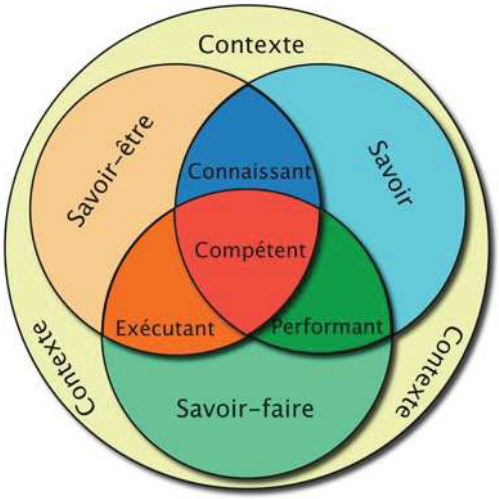
2.2.2.4 Maîtriser les effets de relations intersubjectives et de la distance culturelle sur la communication didactique

L'apprenant ne doit pas se sentir jugé, il fait une formation pour monter en compétence et non pour plaire à son formateur. Le droit à l'erreur est permis en étant favorable aux apprentissages.

2.2.2.5 Individualiser les parcours de formation dans le cycle d'apprentissage pluriannuel

Il est important de comprendre que chaque personne apprend et évolue au rythme qui lui est propre. Certains auront besoin de plus de temps pour intégrer une notion et iront plus vite sur une autre. L'APC va au rythme de l'apprenant car la formation est faite pour lui, elle est à son service et il en est l'auteur.

Le schéma ci-dessous de Boudreault définit bien la complexité du processus qui mène à la compétence. La mobilisation des savoirs/savoir-être et savoir-faire va créer la compétence au sein de contextes multiples et variés. L'interaction de ces capacités dans un contexte particulier aboutira à la réalisation de compétences particulières.



La compétence, Henri BOUDREAULT, 2002

2.2.3 Etre compétent

Selon Le Boterf la réussite est basée sur « un savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficace d'un ensemble de ressources » (2000, p13). En effet, un ingénieur dans le

domaine de l'incendie détiendra de nombreuses connaissances dans le domaine du feu mais est-il pour autant compétent pour appréhender une intervention et réaliser une extinction ? Selon Fabre « on ne peut relier savoir et compétence que par la médiation d'un troisième terme, l'idée de problème. Etre compétent, ce n'est pas tout savoir, ce n'est même pas savoir beaucoup de choses, c'est pouvoir résoudre des problèmes dans un domaine précis » (2004, p299). Il introduit le fait que la compétence s'exprime dans des situations-problèmes. Il s'agit de mobiliser et utiliser les bons outils pour y faire face. Inutile de posséder une quantité de savoirs, il faut juste avoir ceux qui sont nécessaires pour répondre à une situation donnée.

Les « primo arrivants », c'est-à-dire les sapeurs-pompiers nouvellement recrutés, se doivent d'inculquer des savoirs avant l'entrée en formation. Cette phase est déterminante pour aborder les MSP (mise en situations professionnelles) et les « rentabiliser » au maximum. En effet, quelqu'un qui n'a jamais été sapeur-pompier et ne possède aucune expérience professionnelle dans le domaine, se voit rapidement démuni en situation-problème. C'est pourquoi, un travail en amont est nécessaire pour acquérir les bases théoriques. Une immersion est indispensable au travers d'ateliers pédagogiques personnalisés pour découvrir le matériel, son emplacement, son principe d'utilisation, ses caractéristiques et ses capacités. Certaines choses ne peuvent se deviner et le stagiaire doit posséder un socle de base pour pouvoir le mettre en œuvre lors de mises en situations professionnelles. Par exemple lors d'un incendie, le port de l'appareil respiratoire isolant est indispensable. Si l'élève ne connaît pas son fonctionnement et ses limites, il ne pourra l'utiliser correctement et l'objectif de la mise en situation cible ne pourra être atteint car il orientera son attention sur la maîtrise de l'appareil. Il ne pourra pas élargir sa zone proximale de développement vers l'objectif souhaité par le formateur car il ne maîtrise pas tous les outils nécessaires pour y parvenir.

2.3 La posture de l'accompagnateur

2.3.1 Une attitude en lien avec une pédagogie

Selon Xypas (2004, p19), le rapport de soumission et de dépendance ne doit pas apparaître dans la relation accompagnateur/apprenant. L'apprenant n'est plus dépendant du formateur et se retrouve au centre de la formation. Il construit lui-même ses apprentissages avec l'aide de l'accompagnateur. L'autonomie et la responsabilisation sont visées pour préparer à la disparition de cette relation formateur/stagiaire. L'ingénierie de formation doit permettre au sapeur-pompier de réaliser un auto-diagnostique pour déterminer les domaines qu'il souhaite revoir et ainsi l'accompagnateur sera en mesure de mettre en place des situations pour aider à sa progression. Pour Rousseau, former autrui impose de créer des

situations pédagogiques propres à amener l'apprenant à se former par lui-même. Nous retrouvons cette notion d'apprentissage par soi qui occupe une place centrale dans l'APC et induit un positionnement particulier de l'accompagnateur. Il va passer d'un statut de « sachant », celui qui sait et se positionne comme une référence dans le domaine de la formation, à un statut d'accompagnateur. Il ne se situe plus « devant » les stagiaires mais aux côtés des apprenants pour les accompagner et les guider dans leur processus de montée en compétences. Ce n'est plus lui qui diffuse la bonne parole mais il incite les apprenants à construire et développer leurs connaissances. Ce rôle implique un savoir-être empreint d'empathie, d'écoute et de compréhension. Il faut bien comprendre que l'apprenant n'est plus là pour le formateur mais bien pour lui, dans son intérêt propre de montée en compétences.

2.3.2 Les besoins de l'accompagnateur

L'accompagnateur a un besoin de compétence pour accompagner, évaluer, juger et apprécier. Il va évaluer selon 2 critères :

- Ses attentes objectives : critères de performance (identiques à tous)
- Ses attentes subjectives : l'idée qu'il se fait des capacités de l'élève

L'accompagnateur devient facilitateur dans l'acquisition des apprentissages et vise à développer l'initiative et la prise de décision de la personne. « L'enseignant doit éviter le plus possible la transmission de connaissances et même dissimuler à l'apprenant qu'il est soumis à une évaluation » (Boutin, 2004). Dès lors nous pouvons supposer que l'accompagnateur doit instaurer un climat de confiance et de sérénité dans l'appropriation des apprentissages. Il se doit de mettre en place un contexte idéal et adapté à l'apprenant qui facilitera son acquisition de compétences. Il est important de ne pas mettre l'évaluation au premier plan. En effet, celle-ci peut engendrer un stress et conduire à des comportements qui visent à satisfaire le formateur dans ce cadre. Certaines personnes auront besoin de plus de temps pour atteindre l'objectif recherché mais à aucun moment il n'est envisagé d'échouer. De plus, la recherche de solutions face à des situations-problèmes fait partie de l'apprentissage. Les savoirs et savoir-faire seront d'autant mieux ancrés qu'ils auront été trouvés par la personne elle-même. Nous sortons de cette transmission de savoirs qui impose une vérité aux apprenants dont ils ne saisissent pas tous les paramètres au premier abord. Un sapeur-pompier à qui l'on impose une technique pour dérouler un tuyau verra sa capacité d'analyse réduite dans ce geste. Cependant, si nous lui demandons de dérouler un tuyau de la manière qui lui paraît la plus adaptée, nous pouvons être surpris de certaines méthodes qui peuvent parfois être bien plus efficaces que celles enseignées.

2.3.3 Le rôle de l'accompagnateur

Boutin (2004) décrit le rôle de l'accompagnateur :

– Il planifie et organise des activités ;

Il est important d'avoir un programme pour répondre à des besoins. Cependant, une flexibilité est nécessaire, une part d'adaptabilité est indispensable pour répondre aux besoins réels des apprenants.

– Il conseille, accompagne, encourage et soutient ;

On retrouve ces notions d'empathie et d'humanité qui créent un climat de confiance propice aux apprentissages. L'échec n'est pas abordé car un esprit positiviste est adopté.

– Il apprend en cours de route ;

A travers ses interactions il peut acquérir des savoirs avec des apprenants qui possèdent un vécu et des expériences diverses et variées. Ces derniers peuvent apporter à l'accompagnateur de nouvelles techniques et savoirs faire qu'ils ont su développer par leurs expériences.

– Il fait des suggestions mais n'impose jamais ;

L'accompagnateur oriente mais n'impose pas. La réponse doit venir de l'apprenant. Le formateur peut l'y aider mais pour que la suggestion soit assimilée elle doit être comprise.

– Il stimule la créativité, encourage le développement d'une pensée indépendante.

Il n'y pas une vérité, ni une seule solution. Chaque situation-problème entraîne de multiples comportements et l'esprit d'initiative et de créativité est important pour y faire face. Le chemin emprunté peut être varié mais l'essentiel est de parvenir à atteindre l'objectif.

2.3.4 L'adoption d'un paradigme qui peut s'avérer difficile

On remarque la nécessaire attitude d'échange et d'interaction qui doit exister et l'accompagnement permanent sans jamais imposer. Cette posture positiviste et humaniste doit permettre à l'apprenant de trouver des solutions à des situations-problèmes par lui-même, tout en respectant son rythme d'apprentissage. Ces notions théoriques peuvent se heurter à la réalité du terrain. En effet, un formateur incendie qui possède une solide expérience dans le domaine de la formation, peut percevoir l'approche par les compétences comme une pédagogie permissive qui ne tolère plus l'échec. Qui plus est un sapeur-pompier qui fut formé « à l'ancienne », c'est-à-dire avec une pédagogie par objectifs qui privilégie un rapport de soumission très fort dans la relation formateur/stagiaire, peut être choqué par ces pratiques. Nous faisons alors un lien avec la notion de dissonance cognitive qui peut se manifester chez certains formateurs qui refusent d'assumer le rôle d'accompagnateur.

2.4 La dissonance cognitive

2.4.1 Cadre conceptuel

Selon la théorie de Festinger cité par Toussaint et Xypas (2004, p27), « chaque homme se perçoit comme cohérent et essaie de mettre en harmonie ses actes avec ses opinions, ses comportements avec ses croyances. S'il perçoit une contradiction entre actes et opinions, il ressent une forme de stress : la dissonance cognitive, qu'il tentera de réduire. » A cela deux solutions sont possibles, soit la modification de son comportement, soit modifier ses opinions. Si aucune de ces solutions n'est envisagée, le protagoniste refuse la contradiction et entrera dans un « processus de scotomisation ». Il recherchera alors la consonance cognitive au prix de la distorsion de la réalité.

On retrouve ce processus dans l'expérience de Beez en 1968, reprise par ROEGIERS et DE KETELE (2004). Le constat est fait que les élèves sont influencés par les attentes des enseignants et ont tendance à se conduire en accord avec elles. Les enseignants agissent différemment selon leurs attentes envers les élèves. Ces derniers vont adopter un comportement en accord avec l'idée qu'ils ont des attentes des professeurs. Nous pouvons faire un parallèle dans le milieu des sapeurs-pompiers, lorsqu'un stagiaire se présente en formation il pense devoir être rasé, cheveux courts et avoir un air grave. Lors de la formation il pense que le formateur a raison et il ne doit pas le contredire car il représente la vérité. Il croit en la compétence du formateur et son exemplarité. Il ne peut pas être possible que ce dernier se trompe ou adopte un comportement contraire aux valeurs que la profession véhicule. De même le formateur adoptera un comportement plus complaisant à l'égard d'un stagiaire qui partage les mêmes valeurs.

2.4.2 Le pragmatisme d'un concept

L'intérêt de la dissonance cognitive dans notre dossier exploratoire de recherche se retrouve dans le conflit cognitif de certains formateurs. Ceux-ci éprouvent des difficultés à adopter un comportement d'accompagnateur, car leurs croyances sont orientées vers une pédagogie plus stricte et un rapport hiérarchique marqué. Lorsqu'ils ont effectué leur apprentissage d'équipier incendie ils ont dû suivre avec rigueur un programme fixe et pré établi. A aucun moment dans leur formation, leur avis n'a été sollicité et l'évaluation était une étape importante dans leur formation. Les sapeurs-pompiers qui ont été formés avec ces méthodes peuvent éprouver des difficultés à ne pas se positionner en qualité de « sachant » qui détient le savoir et le transmet. Un exemple concret nous permet d'appréhender cette dissonance : un sapeur-pompier doit amarrer un tuyau au 1er étage pour éviter qu'il ne

redescende lorsqu'il sera mis en eau. L'apprenant réalise un nœud efficace qui empêche que le tuyau ne tombe et pourtant à la fin de l'exercice le formateur réunit l'ensemble des personnels pour réprimander le manœuvrant sur son nœud. Il ne correspond pas à celui qui a été enseigné la veille. Nous percevons ici une forte dissonance cognitive chez le formateur. Il ne parvient pas à accepter qu'un apprenant puisse apporter une solution différente que celle qu'il a lui-même proposé malgré un résultat similaire. Le formateur ne réussit pas à avoir une attitude d'accompagnateur qui n'impose pas mais oriente, conseil et tolère un paradigme différent du sien.

2.4.3 La magnitude de la dissonance

Festinger (2017) évoque la notion de magnitude pour évaluer la pression exercée afin de réduire la dissonance. Selon lui plus les croyances sont fortes et plus il sera difficile d'imposer un comportement à un individu. Autrement dit plus le conflit entre les croyances et les pratiques sera grand et plus la magnitude de la dissonance cognitive sera élevée. Par conséquent si un formateur a pratiqué la pédagogie par objectifs pendant des années et est convaincu de ses bienfaits, il sera difficile de lui imposer l'application d'une andragogie différente auquel il ne croit pas. L'intensité de la magnitude peut mener à un mal-être qui résulte d'un conflit cognitif important. Nous ne pouvons effectuer des actes en contradiction avec nos valeurs sans heurter notre conscience.

2.5 La posture de l'apprenant

2.5.1 Attitude et comportement souhaité

L'apprenant se trouve au centre de la formation, le dispositif est pensé, adapté et évolue selon ses besoins. Il est considéré comme « naturellement doué d'une capacité presque absolue de développer les compétences attendues » (Boutin, 2004). Il devient responsable de ses apprentissages et se doit d'être acteur, voire auteur, de sa formation pour acquérir de nouvelles compétences grâce à son « facilitateur », qui n'est autre que l'accompagnateur qui va le guider et l'orienter. Boutin (2004) décrit le comportement attendu de l'apprenant :

– recueillir de nouvelles informations ;

Il doit être curieux et faire la démarche de se renseigner sur le domaine concerné. S'il est en formation, cela résulte de sa propre volonté et donc de son intérêt pour le domaine.

– apprendre de nouvelles façons d'apprendre ;

Le système scolaire nous façonne dans la transmission de savoirs et nous positionne dans une position de « consommateur ». L'apprenant doit dépasser cette représentation dans la

formation pour adultes et devenir auteur de sa formation en définissant lui-même ses besoins. L'individualisation et l'incitation à la responsabilisation l'orienteront dans ce comportement.

– savoir utiliser de nouvelles technologies :

Le software comme instrument pour atteindre de nouveaux objectifs, internet pour avoir accès à de nouvelles informations et les partager, avoir accès à la recherche. Des MOOC et des cours en lignes peuvent être proposés avant et après la formation pour acquérir des savoirs de bases pour débuter et poursuivre son apprentissage après le stage.

2.5.2 L'apprenant modèle

Eneau cité par Ardouin (2017, p23) nous dresse un portrait-robot de l'apprenant autonome idéal : « il aurait le goût de l'initiative, de l'indépendance et de la persistance dans ses apprentissages ; il accepterait la responsabilité de son apprentissage et verrait les problèmes comme des défis ». On constate alors que le comportement que doit adopter cet apprenant dépasse celui de l'enseignement. Un individu qui manifeste « un haut degré de curiosité » empreint de confiance et orienté vers une logique d'objectif, avec la mise en œuvre d'un plan de travail, est un apprenant qui prend en main sa formation et manifeste un intérêt réel pour la mener à bien. Comme l'évoque Tardif, nous pouvons constater que l'approche par les compétences permet un passage du paradigme d'enseignement à celui d'apprentissage. Cette ingénierie de formation n'est plus basée uniquement sur la transmission de savoirs dans un but de certification, mais elle s'inscrit dans un processus continu d'apprentissage où l'apprenant occupe une place centrale dans l'expression de ses besoins et de sa montée en compétences.

2.5.3 Une pédagogie qui transforme les relations andragogiques

Ces caractéristiques pointent du doigt une implication réelle de l'apprenant dans son cursus de formation. Il doit prendre conscience de sa démarche et se sentir totalement investit dans ce choix. Il doit être en mesure de s'intéresser, se renseigner, développer des connaissances par lui-même à travers des recherches personnelles. Nous constatons également que l'approche par les compétences ne limite pas l'élève à l'acquisition de savoirs qu'il devrait restituer lors d'une évaluation. En effet, celui-ci se doit d'acquérir de réelles compétences afin de mobiliser des savoirs et savoir-faire dans des situations-problèmes qui nécessitent une part d'observation, d'analyse et de décision. Il s'agit ici de donner du sens aux apprentissages. Mezirow, cité par Ardouin (2017), a souligné l'importance de cette notion, selon lui « le sens est une interprétation, et produire du sens, c'est faire une certaine analyse de l'expérience. » Cette approche nous invite donc à penser que l'efficacité de l'apprentissage

est en corrélation avec le réalisme des mises en situation proposées à l'apprenant. Si la situation problème est exposée de manière explicite et oriente l'apprenant vers l'interprétation voulue par l'accompagnateur, alors il sera en mesure de produire le comportement attendu. Autrement dit si l'apprenant doit refroidir une bouteille de gaz, celle-ci devra être chaude sinon il n'y a aucun intérêt à le faire.

Cette démarche cognitive se fera grâce aux savoirs, capacités et expériences propres à chacun. L'apprenant doit s'impliquer davantage et faire preuve de savoir-agir pour démontrer son acquisition de compétences. Ces notions se retrouvent dans le constructivisme cognitif de Piaget. Les élèves intègrent de nouveaux savoirs aux constructions intellectuelles qu'ils possèdent déjà. Ils partent de l'existant (expériences et vécu) pour développer de nouvelles compétences. La progression de leur apprentissage est liée à leur passé, l'accompagnateur ne peut donc pas l'ignorer. Le socio-constructivisme de Vygotski met l'accent sur l'apprentissage en groupe. Selon lui le groupe participe à l'acquisition de nouvelles compétences. L'apprentissage est une construction d'ordre social et non individuelle. C'est-à-dire qu'un individu apprend de ses interactions avec son milieu social. Cette notion peut se vérifier dans notre domaine professionnel car un sapeur-pompier n'intervient jamais seul et les échanges et interactions sont nombreux sur interventions entre collègues. Les équipes changent régulièrement et une diversité importante dans les relations est créée.

2.6 La zone proximale de développement

2.6.1 Définition

La zone proximale de développement est un concept développé par Vygotski qui met en évidence la part d'autonomie d'un individu et l'accompagnement nécessaire dont il a besoin pour effectuer une tâche. Une personne possède un éventail de capacités qui lui permettra d'accomplir des tâches de manière autonome dans une certaine mesure. Lorsque cette tâche se complexifie et dépasse les compétences individuelles d'une personne, celle-ci a besoin d'une aide pour atteindre son objectif. Autrement dit pour mener à bien des apprentissages, l'apprenant aura besoin d'un accompagnement dans les tâches qui lui seront demandées. Le groupe et l'interaction avec ses pairs occupent une place prépondérante dans la montée en compétence et donc l'élargissement de sa zone proximale de compétence. Afin de progresser l'apprenant a besoin de l'aide d'une autre personne qui possède des compétences supérieures dans le domaine visé pour atteindre l'objectif demandé.

La zone proximale de développement, Lev VYGOTSKY

Le schéma ci-dessus démontre bien les trois étapes de développement. Dans un premier temps, nous observons la zone de compréhension qui comporte les savoirs et savoir-faire que l'apprenant peut mobiliser seul. Ensuite nous remarquons la zone proximale de développement qui correspond à la réalisation de tâche en lien avec une personne extérieure. Puis les apprentissages qui sont hors de portée et qui ne peuvent être réalisés malgré un accompagnement. Cette notion est importante dans les formations afin de définir des objectifs qui se situent dans la ZPD de l'individu et du groupe. Les situations-problèmes doivent être pensées et conçues pour permettre un apprentissage atteignable selon les compétences déjà acquises des personnes. De plus, l'expérience de l'apprenant doit être prise en compte pour évaluer ses zones de progressions potentielles. Afin d'adapter des mises en situation cohérentes avec le niveau de compétence de chacun, l'accompagnateur doit être en mesure de connaître les domaines maîtrisés par l'apprenant.

3. La construction d'une réflexion

L'introduction de l'APC dans le domaine de nos formations nous amène à nous interroger sur de multiples aspects. Quels changements cette pédagogie amène-t-elle ? Quelle plus-value sera apportée aux apprenants, à l'institution et aux accompagnateurs ? Pourquoi ce choix ? A partir de quels constats cette introduction a-t-elle été décidée ? Que recherche-t-on à travers cette pédagogie ? Quels objectifs comportementaux, cognitifs et pédagogiques sont visés ?

Il semble légitime de se demander pourquoi l'approche par les compétences fait son apparition chez les sapeurs-pompiers. La formation des sapeurs-pompiers est-elle remise en cause ? A quel niveau ? Des erreurs ont-elles été constatées ? Pourquoi la pédagogie précédente est remise en question ? Peut-être n'atteint-elle pas les objectifs visés ou des dérives comportementales et statutaires ont été constatées ? Que recherche le ministère en

imposant cette nouvelle pédagogie à l'ensemble des SDIS de France ? Que veulent-ils abolir et que veulent-ils développer ?

L'apparition d'une telle pédagogie engendre un changement qui n'est pas anodin pour notre corps de métier. Comme toute évolution, des résistances, des scepticismes et parfois de l'enthousiasme peuvent apparaître. Notre institution sapeur-pompier est-elle prête et préparée à cette nouveauté ? En quoi l'APC apporte-t-elle une vision nouvelle de la pédagogie au niveau institutionnel ? La formation s'arrête-t-elle aux portes de l'école départementale ou commence-t-elle en centre de secours et continue tout au long de la vie ? En effet, nous pouvons observer qu'il est conseillé à l'apprenant de s'imprégner des savoirs essentiels avant de débuter sa formation. Un travail en amont est nécessaire pour aborder sereinement et efficacement son cursus. De plus, lors de la fin d'un stage, nombreux sont les stagiaires qui partent avec des compétences en cours d'acquisition, ce qui justifie un continuum dans leur apprentissage.

Nous pouvons orienter notre réflexion sur la mise en pratique de l'approche par les compétences. Tous les domaines sont-ils concernés ? Pouvons-nous utiliser cette pédagogie en incendie, en secourisme et en secours routier de la même façon ? Doit-on adapter ce mode de formation selon le domaine enseigné ? Lorsqu'un apprenant se forme en secourisme, des gestes bien précis sont attendus et correspondent à un référentiel. En cas de litige sur intervention, l'exactitude des gestes réalisés sera analysée et l'interprétation ou l'adaptation des secouristes n'est pas toléré. De fait, comment un apprenant peut être auteur d'une formation qui est déjà verrouillée en termes de contenus et où l'interprétation n'a pas sa place ?

De manière plus large, l'APC peut concerner d'autres services que la formation. Quels sont les domaines impactés par cette pédagogie ? Les ressources financières seront-elles concernées et le service juridique sera-t-il impliqué ? L'APC invite à recréer des interventions réelles, comment ferons-nous pour mettre en place un feu réel dans un établissement recevant du public et pour un accident sur autoroute ? Toutes les situations sont-elles réalisables ou existe-t-il des limites financière, juridique ou logistique ? Pour recréer un accident de circulation, il est nécessaire de placer une voiture à l'état d'épave que nous récupérons auprès d'une casse. Le gérant nous livre la voiture que nous devons mettre sur une route avec circulation si nous souhaitons reproduire un cas réel. En effet, les apprenants seront d'autant plus attentifs au risque de suraccident s'il est réel. Nous nous confrontons à une contrainte

financière pour la livraison et le retrait du véhicule, un problème juridique (pouvons-nous bloquer la voie publique de manière intentionnel en situation d'exercice ? et quelle sera la prise en charge en cas d'accident ?) et logistique (comment avoir une autonomie dans le placement du véhicule ? Devons-nous faire l'acquisition d'un véhicule qui permet de déplacer des épaves ?). L'approche par les compétences nous amène rapidement dans notre corps de métier à résoudre des problématiques extérieures au domaine unique de la formation.

Un aspect attire particulièrement notre attention. Le stagiaire va devenir apprenant avec l'approche par les compétences. Mais quel paradigme doit adopter un individu en formation pour devenir apprenant ? Est-ce un comportement inné qui suit des schèmes développés au sein de l'institution scolaire ou doit-il faire preuve d'adaptation et d'efforts cognitifs pour se placer dans son nouveau statut ? En quoi l'APC modifie-t-elle l'attitude, la relation au savoir, le comportement avec l'accompagnateur, l'investissement personnel et collectif dans le cursus de formation ? Quelles sont les attentes de l'APC vis-à-vis de l'individu en formation ? Et le groupe, a-t-il un rôle à jouer ? Doit-on pouvoir compter sur sa proximité, son entrain, sa motivation et son identité groupale pour développer la zone proximale de développement de chacun ? Cette pédagogie permet-elle une individualisation des parcours ? Accompagne-t-elle chaque apprenant au mieux ? Si celui-ci n'adopte pas un comportement en rapport avec les attentes pédagogiques, que se passe-t-il ? L'apprenant doit être auteur de sa formation, cependant si l'implication n'est pas au rendez-vous, si un désintérêt se manifeste ou simplement l'expression d'une attitude introvertie se fait sentir, comment peut-il assumer son rôle ? Est-ce là une limite de cette pédagogie ? De plus, si les situations proposées sont inatteignables et sortent de la zone proximale de développement de l'apprenant, comment réagira-t-il ? Nous nous interrogeons sur le comportement que doit adopter l'apprenant et si chacun est réellement en mesure de l'assumer.

La zone proximale de développement semble importante dans notre recherche. Dans quelle mesure doit-on la prendre en compte ? Peut-on se passer de cette notion ? Qui doit la prendre en compte l'accompagnateur et/ou l'apprenant ? Et pourquoi ? Comment faire prendre conscience à l'apprenant qu'il doit y prêter attention et dans quel intérêt ? L'accompagnateur doit-il réaliser une évaluation continue pour mettre à disposition des mises en situations professionnelles à la portée de chacun et du groupe pour pouvoir favoriser une montée en compétence individuelle et groupale ? Si la zone proximale de développement n'est pas

respectée quels sont les risques ? Cette notion semble être un élément clé qui participe à la mise en œuvre de l'APC.
De manière antagoniste, nous nous interrogeons sur les limites de cette pédagogie. Une formation peut-elle apportée suffisamment à un groupe d'individus qui ne manifeste aucune motivation intrinsèque et n'est animé que par le fait d'obtenir une attestation de réussite ? Si un individu ne s'implique nullement et démontre un désintérêt total, l'APC est-elle en mesure de faire face à cette situation ? Quelle est la place de la motivation dans cette pédagogie ? Joue-t-elle un rôle central ou est-ce un élément périphérique qui ne nuit pas à la réussite ? Un enseignement par transmissions de savoirs nécessite une implication moins importante des stagiaires, c'est pourquoi dans l'approche par les compétences, nous percevons le rôle central et moteur de la motivation des acteurs de la formation.

L'approche par les compétences met en avant l'usage des compétences diverses des apprenants. Cependant une personne qui ne possède aucune expérience professionnelle et pour qui le milieu du travail reste inconnu, sera-t-elle en mesure d'apprendre et d'acquérir des compétences dans un domaine qui lui est totalement étranger ? Est-il nécessaire d'avoir un socle de base en connaissances pour appréhender ce genre de formation ? Une préparation est-elle indispensable en amont via un travail personnel qui peut se faire à distance via des ressources numériques ou des MOOCs, ou alors l'apprenant peut-il se présenter en novice et aborder sa formation sans difficultés ? Si un travail en amont est nécessaire, quelle est la place du travail à distance ? Les MOOC peuvent-ils être une réponse efficace pour préparer l'apprenant à aborder sereinement son stage ? Que se passe-t-il si un sapeur-pompier volontaire se présente sans connaître les bases du métier (acronymes, vocabulaire, matériel) ? L'APC offre-t-elle la possibilité de se présenter sans maîtrise de savoirs et de former efficacement les personnes ? Existe-t-il une différence de rentabilité pédagogique entre un sachant et un novice à l'entrée en formation ? Autant de questions qui mettent en doute cette pédagogie dans notre milieu. A ce jour, le SDIS 80 forme ses équipiers incendie en 7 jours. Comment en si peu de temps un apprenant peut-il maîtriser des compétences multiples et parfois complexes pour assumer le rôle d'un sapeur-pompier sur un incendie ?

Si l'apprenant voit son rôle modifié, il en est de même pour le formateur. Ce dernier a occupé pendant des années une place centrale dans les formations. Il incarnait le sachant qui diffusait le savoir aux apprentis. Il représentait la seule vérité et ne pouvait souffrir d'aucune remise en

question car seul lui avait raison. Un changement, voire un bouleversement, se produit avec l'approche par les compétences dans le paradigme des formateurs. Ils vont devoir devenir accompagnateurs et par conséquent accepter de ne plus être le centre de la formation. Leur présence sera synonyme de suggestion, d'accompagnement, d'encouragement et de valorisation de l'apprenant dans sa montée en compétences. Comment vont-ils pouvoir adopter cette modification posturale ? Quels changements l'APC implique chez eux ? Doivent-ils modifier leurs comportements, leurs positionnements, leur proximité avec les stagiaires ? Comment de formateurs deviennent-ils accompagnateurs ? La transmission de savoirs est-elle encore d'actualité ? Doivent-ils imposer, suggérer ou faire faire ? Comment un formateur qui possède une solide expérience dans le domaine de la formation réagit-il face à ce changement ? L'accepte-t-il sans difficultés ? Toutes les personnes réagissent-elles de manière identique ou pouvons-nous percevoir des résistances plus prononcées chez certains ? Et pourquoi ?

C'est à travers ce questionnement que la notion de dissonance cognitive nous apparaît essentielle. En effet les croyances de formateurs expérimentés, habitués à adopter un comportement en lien avec une autre pédagogie, sont-elles en accord avec l'APC ? Si un individu a enseigné depuis 20 ans et a été formé d'une certaine façon, comment s'adaptera-t-il à l'APC ? Le comportement que l'on va lui demander d'avoir sera-t-il en corrélation avec ses principes et ses croyances ? Et si ce n'est pas le cas quelles attitudes allons-nous trouver ? Quel est le risque d'imposer à une personne une méthode pédagogique auquelle elle ne croit pas ? Trouverons-nous des comportements déviants, voire de dénis, par rapport à l'APC ? Quelles réponses observerons-nous pour justifier ces attitudes ?

Cette réflexion nous amène à l'élaboration d'une question de recherche qui est la suivante :

En quoi l'approche par les compétences introduit-elle
un paradigme nouveau dans le domaine de la formation ?
Exemple du service départemental d'incendie et de secours de la Somme.

Il nous paraît important d'étudier la représentation que se font principalement l'apprenant et l'accompagnateur de cette pédagogie notamment dans le SDIS80. En effet, cet exemple est synonyme de particularité culturelle, andragogique et relationnelle que nous connaissons bien depuis quelques années. Cette question nous permet d'élargir notre champ de recherche à toute une institution. Le paradigme ne se limite pas seulement aux acteurs directs de la formation mais implique l'ensemble des services de l'institution au travers les chefs de centre,

l'encadrement de proximité, le groupement pôle emplois et compétences ainsi que la logistique et le juridique en passant par le financier.
De nombreuses interrogations se présentent à nous et un travail conséquent qui nécessiterait un investissement temporel trop important serait nécessaire pour y répondre. C'est pourquoi dans le cadre de notre dossier exploratoire de recherche nous avons souhaité nous concentrer sur l'élaboration de trois hypothèses :

- Avec l'introduction de l'APC le formateur se heurte à une dissonance cognitive qui l'amène à adopter des pratiques pédagogiques qui ne sont pas en corrélation avec ses croyances. Des comportements réfractaires voire de contestation peuvent apparaître et freiner son efficacité.
- Le stagiaire devient apprenant pour profiter pleinement de cette pédagogie. Par conséquent il lui est conseillé d'effectuer un travail en amont pour détenir les savoirs essentiels lors de son entrée en formation. Il doit également être en capacité d'assumer le rôle d'auteur dans son stage afin de personnaliser son cursus et de déterminer ses besoins.
- L'introduction de l'APC dans le SDIS 80 est un réel projet d'établissement départemental qui mobilise l'ensemble des services pour pouvoir développer toute son efficacité. Celle-ci s'en trouvera diminuée si elle est restreinte au domaine de la formation.

Dans l'objectif de produire un travail de qualité qui sera en rapport avec la structure limitée d'un DER nous prenons la décision de porter notre réflexion sur la première hypothèse qui concerne la dissonance cognitive du formateur.

4. Méthodologie et terrain d'enquête

4.1 Le choix d'une méthodologie qualitative

Pour répondre à notre question de recherche et vérifier la validité de notre première hypothèse, nous avons fait le choix naturel d'adopter un paradigme constructiviste dans notre façon de voir les choses. L'étude est menée en lien direct avec le contexte. Nous observerons les réalités perçues à travers les interactions des différents accompagnateurs et de leur environnement. Ces réalités nous apparaissent locales et socialement construites dans un milieu particulier. Pour cela, nous choisissons une démarche holistico-inductive qui nécessite un retrait du chercheur face au contexte étudié et la nécessaire abstraction des idées préconçues et des préjugés. En effet, étant nous-même sapeur-pompier et accompagnateur, il est indispensable d'adopter un comportement en cohérence avec notre fonction de chercheur

et de suspendre de manière temporaire nos préconceptions. De plus, nous sommes familiers de ce milieu professionnel, car nous exerçons depuis 4 ans dans le SDIS 80. Ceci nous a permis d'observer et de mûrir notre projet avant la mise en place de l'enquête. Nous avons fait usage d'un carnet de recherche pour noter nos réflexions et nos remarques lors de notre présence sur le terrain. Nous avons pris le temps de réaliser des observations libres et des échanges avec les formateurs de l'EDIS pour nous imprégner de leur vision, leurs ressentis par rapport à l'APC. Cette démarche nous a permis d'entamer une réflexion par rapport à notre sujet d'étude et d'en définir les contours. Cette démarche sera inductive car nous réaliserons une immersion sur le terrain d'étude qui nous permettra de dégager des hypothèses à partir d'observations et sera facilitée par l'accès que nous disposons sur le terrain. Nous serons présents lors des formations équipier incendie et équipier opérations diverses pour observer, percevoir et comprendre de la manière la plus fine possible le positionnement des accompagnateurs et leur ressentis. De plus la démarche sera holistique car nous chercherons à comprendre au mieux les processus, les enjeux et les difficultés qui sont en jeu. Cette démarche se veut intensive car l'itération réalisée entre le terrain et l'analyse des données est importante. Les domaines sollicités pour cette étude seront de l'ordre de la psychologie, de l'andragogie et de la sociologie. Nous recherchons les représentations des accompagnateurs, qu'elles soient sociales, individuelles ou andragogiques.

4.2 Le terrain d'enquête

Dans un premier temps, nous trouverons des personnes ressources tel que les concepteurs qui sont au nombre de quatre dans le département et sont considérés comme des personnes référentes dans le domaine pédagogique. Nous identifierons des informateurs privilégiés à travers les accompagnateurs de l'école départementale qui réalisent le plus grand nombre de formations dans le SDIS 80 et qui sont par conséquent les plus susceptibles de venir appuyer notre recherche. La recherche d'informations se fera par des enquêtes de terrain qui seront suivies par des analyses dans le but d'extraire des constantes et des fils conducteurs qui orienteront notre réflexion. Nous ne devons pas perdre de vue un biais méthodologique important. En effet, dans le SDIS80 nous représentons, de par notre grade et notre fonction : la hiérarchie. Il est donc essentiel de bien faire comprendre à nos interlocuteurs que cette enquête est menée dans un objectif universitaire et non professionnel et qu'elle restera anonyme. De plus, nous avons dû promouvoir l'approche par les compétences dans le SDIS 80 et cette fonction ne doit pas altérer la liberté de parole de nos interlocuteurs. Cette distance de chercheur sera un élément clé dans le rendu de notre enquête.

4.3 La mise en œuvre d'entretiens semi-directifs et d'un questionnaire

Nous avons réalisé des entretiens semi-directifs sur cinq personnes (1 concepteur et 4 accompagnateurs) puis nous avons adressé un questionnaire à l'ensemble des accompagnateurs et concepteurs du département. La méthodologie nous paraît faisable car nous avons la possibilité de rentrer en contact rapidement et facilement avec des accompagnateurs. Ceux-ci étant des collègues de travail, nous savons pouvoir compter sur leur implication dans notre travail de recherche. Les entretiens ont été retranscris et sont présents en annexes. Les questions de l'entretien ont été élaborées de manière à recueillir l'avis des accompagnateurs sur leurs relations avec les apprenants aujourd'hui et les relations qu'ils ont pu avoir avant la mise en place de l'APC avec leurs stagiaires. Nous observerons aussi l'évolution de leurs pratiques pédagogiques ainsi que leurs ressentis par rapport à ce changement. Les questions ont volontairement été élaborées avec un langage quotidien qui permet une meilleure compréhension et restreint toute interprétation erronée. De plus, le tutoiement est utilisé car nous connaissons chaque personne qui sera interrogée. Le questionnaire est composé de questions ouvertes qui permettront une liberté d'expression des personnes interrogées et des questions fermées qui faciliteront le traitement des données. L'élaboration d'un questionnaire nous permettra de toucher un nombre plus grand de sapeurs-pompiers et peut-être de dégager des caractéristiques et des tendances que nous ne pourrons apercevoir lors des entretiens. Cette méthode nous affranchit des contraintes géographiques et permet un délai de mise en œuvre rapide. Le mode de réponse en auto-administré de façon anonyme permettra une liberté d'opinion plus franche qu'en notre présence. Nous pourrons ainsi orienter notre recherche vers les accompagnateurs qui se trouvent en centre de secours. Peut-être auront-ils une vision différente du thème abordé.

Ces deux outils apporteront à notre étude une fiabilité d'autant plus importante que le terrain d'étude sera partagé entre l'école départementale, constitué d'accompagnateurs qui ont pour mission essentielle d'assurer des formations tout au long de l'année, et les centres de secours qui disposent d'accompagnateurs, parfois isolés, pour encadrer et organiser des manœuvres mensuelles à un public de sapeurs-pompiers volontaires inscrits dans une démarche de maintien des acquis.

5. Présentation des résultats de l'enquête

5.1 Les entretiens semi-directifs

Afin de préserver l'anonymat de personnes qui ont participé aux entretiens, leurs prénoms sont remplacés par des prénoms fictifs. Les entretiens ont été intégralement retranscris et se trouvent en annexe.

5.1.1 Présentation du 1er entretien

Bruno, 33 ans, sapeur-pompier depuis 12 ans, formateur depuis 11 ans, formé à l'APC depuis 2016. Il organise des formations d'Educateur des Activités Physiques (EAP) pour un public de pompiers professionnels et volontaires. Bruno a une expérience de terrain et a travaillé en centre de secours. Nous avons réalisé son entretien dans son bureau.

5.1.1.1 L'apparition d'une dissonance cognitive

Lors de sa formation initiale Bruno a vécu une dissonance cognitive importante. Il nous parle « d'une semaine d'incendie brute où heu voilà on déroule de la toile et on cherche pas à comprendre pourquoi » dans une atmosphère très rigide et dénuée d'empathie et d'accompagnement, « les formateurs nous gueulaient dessus du matin au soir heu bon ben ouais j'ai pas trop compris ». Cette expérience a heurté les croyances de Bruno qui a tenté dans un premier temps de modifier ses opinions, « j'étais un peu perturbé après je me suis dit bon ben c'est un peu comme les militaires donc heu ça devait être normal ». Cependant il a eu l'occasion de découvrir une autre pédagogie plus en lien avec ses convictions, « pour la première fois on nous a posé la question heu qu'est-ce que t'as vu comment t'as analysé la situation pourquoi t'as fait ça », et par conséquent il a ressenti une consonance cognitive grâce à la mise en valeur de ses connaissances et de ses compétences. Bruno venait de découvrir l'approche par les compétences et cette expérience a créée chez lui une dynamique, « au niveau de la formation donc ça m'a permis de vivre la période transition » et ainsi de mener une réflexion, « je me suis dit bah ouais peut-être que y a des choses faire évoluer au niveau de ces formations-là ». S'en est suivi un comportement qui a cherché à rejoindre ses croyances en une pédagogie telle que l'APC, « ça me semblait évident que dans la partie EAP il fallait mettre de l'APC », « moi j'ai aucune limite je me suis dit bon ben voilà l'EAP faut se faire plaisir on teste et puis ben les retours sont plutôt positifs ».

5.1.1.2 Une dissonance cognitive qui n'est pas partagée par tous

Cependant Bruno exprime clairement que si pour lui cette dissonance cognitive s'est faite ressentir ce ne fut pas le cas de tous ses collègues, « ceux qui viennent d'un milieu où eux pour eux c'est normal de voilà de que la formation elle se passe comme ça… et si tu sais pas

ben tu te fais détruire ». En effet, certaines personnes partageaient des opinions différentes et ont pu trouver un épanouissement dans cette « semaine d'incendie brute » et éprouver des difficultés à s'adapter à l'APC, « ce cadre-là ils en sont jamais sortis et c'est vrai que pour certaines personnes c'est compliqué c'est compliqué d'accepter ce changement ».

5.1.1.3 Les attentes de l'accompagnateur vis-à-vis de l'apprenant

La posture de l'apprenant est abordée au travers de cet entretien, « l'APC ça peut fonctionner si si le formateur fait un pas mais faut aussi que le stagiaire fasse un pas ». Bruno évoque la place du stagiaire dans la formation, « si le stagiaire n'a pas choisi de s'investir de bosser un peu plus ben ça n'a pas fonctionné », et le comportement que certains ont adopté, « on reste une semaine on a été sage pendant une semaine et à la fin on nous donne un diplôme ». On retrouve là une attitude attentiste et passive qui va à l'encontre des principes d'une formation pour adultes où l'apprenant se doit d'être curieux, actif, demandeur pour ne pas tomber dans une logique d'enseignement au lieu d'apprentissage, « des problèmes de stagiaires qui sont plutôt consommateurs qu'acteurs ». Les propos de Bruno expriment clairement une attente par rapport à ces « consommateurs », « moi ce qui me plairait le plus là-dedans c'est lorsque le stagiaire à bien compris que il est pas seulement là pour attendre et pour être consommateur », nous pointons alors du doigt un élément de réussite essentiel de cette pédagogie d'approche par les compétences.

5.1.1.4 Le paradigme d'un accompagnateur

Le rôle de l'accompagnateur est également évoqué par Bruno. Il est conscient de l'effort qu'il faut fournir par certains pour arriver à appliquer l'APC, « ça revenait à des débriefings collectifs un peu dans le jugement tout ça donc on a retravaillé avec les formateurs », afin que leurs croyances évoluent pour mettre en adéquation leur comportement, « la place du formateur oui elle a changé heu ils doivent se comment dire il doit remettre en question ses pratiques donc il doit remettre en question ses pratiques et peut-être même ses valeurs pour certains ». La relation de soumission devient obsolète et le formateur est plus dans l'accompagnement au travers des entretiens individuels, « ça oblige à se livrer hein lorsque t'es seul avec un stagiaire », il perd son statut de référent, « on va pas rentrer dans des cours hyper compliqués sur les filières énergétiques », et ne diffuse plus le savoir de manière unilatérale. Cette pédagogie demande un réalisme important, « une vraie MSP au format APC il faut travailler avec une vrai garde », qui peut être source de contrainte, « on a des difficultés de se rapprocher vraiment de la réalité », mais apporte un pragmatisme essentiel pour adopter un paradigme d'apprentissage. Les mises en situations se rapprochent du réel et Bruno tente

de respecter la zone proximale de développement des apprenants, « vous allez mettre en place une séquence cardio avec un petit groupe de 3-4 on les mets dans des conditions faciles », « ça permet de rentrer en formation dans les bonnes conditions les premiers jours », en proposant un apprentissage logique et progressif.

5.1.2 Présentation du 2ème entretien

Antoine, 55 ans, sapeur-pompier depuis 37 ans, formateur depuis 11 ans, formé à l'APC depuis 2016. Il encadre des formations incendie, violences urbaines, chef d'équipe et chef d'agrès. Il est affecté à l'EDIS depuis 8 ans. Nous avons réalisé son entretien dans son bureau en compagnie de son collègue de travail.

5.1.2.1 L'émergence d'une dissonance

Antoine à mal vécu le passage à l'APC et ce changement est perçu encore aujourd'hui comme un traumatisme, « ben mal mal par rapport à la manière dont on nous l'a on nous l'a fait passer c'est-à-dire en gros ce que vous faites depuis 30 ans vous tirez un trait dessus et puis en gros c'était nul ». Ce virage pédagogique est venu heurter ses convictions profondes et ce changement a été trop rapide pour lui « l'APC heu telle que nous on l'a mise en œuvre dans le département on l'a fait trop vite ». Pendant 10 ans il a encadré de nombreuses formations et occupait une place centrale, « il y avait une démonstration faite par les formateurs ». Il a construit un schéma pédagogique et acquis une certaine aura en qualité de formateur qui prenait un stagiaire et le formait de A à Z, « on apprenait à dérouler le tuyau comment on se positionne comment on déroule le tuyau », « puis au bout de plusieurs jours de formation comme ça où on voyait les gestes techniques après on faisait des manœuvres d'ensembles ». Le stagiaire était perçu telle une coquille vide à qui il faut enseigner « les bases », « ils savaient dérouler un tuyau ils savaient faire une alimentation ils savaient établir une lance ». Le formateur était omniprésent, « on intervenait plus régulièrement pour corriger ». Cependant l'APC impose à Antoine une relation différente avec l'apprenant, ce qui est source de conflit avec ses convictions, « j'ai pas accepté parce que mon rôle de formateur ça a toujours été d'être présent d'accompagner vraiment au plus près les stagiaires ». Sa conception du métier de formateur est remise en cause et l'institution lui demande de changer ses pratiques allant à l'encontre de ses représentations professionnelles. Dès lors l'émergence d'une dissonance cognitive avec une magnitude importante se fait sentir, « moi je peux pas concevoir ça ».

5.1.2.2 Une ingénierie pédagogique rigide

Les formations encadrées par Antoine étaient très cadrées et leur déroulement était identique quel que soit le public et son expérience, « on commençait par du plain-pied pour vraiment acquérir toutes les bases de l'établissement ensuite on passait dans les communications existantes ». La prise en compte de la zone proximale de développement ne faisait pas partie de leur ingénierie pédagogique. L'adaptabilité et le pragmatisme n'ont pas leur place dans la conception andragogique d'Antoine, « si on dit pour une lance par l'extérieur c'est trois tuyaux de déroulés parce que c'est comme ça c'est tout le monde qui doit le faire », quel que soit l'environnement et les familles de situations, un comportement type est enseigné pour pouvoir apporter une réponse préconçue, « Les mecs ils avaient vraiment les basiques ils connaissaient toutes les manœuvres ils savaient dérouler et établir ils avaient un socle théorique ». Des actions réflexes sont enseignées pour éviter toute réflexion du stagiaire. De plus la confiance ne fait pas partie de sa conception, « la confiance n'exclut pas le contrôle », et le contrôle est permanent, « De leur démontrer le geste technique de le corriger en étant à côté d'eux de les observer de corriger ».

5.1.2.3 Une crainte qui amène une critique de l'APC

La magnitude de la dissonance d'Antoine est telle que des craintes sont formulées, « j'ai peur que certains formateurs avec l'APC ben s'en branlent carrément », sur la distance et le laxisme possible des accompagnateurs. Une remise en cause de l'efficacité de l'APC est également évoquée, « on va former des pompiers qui seront pas qu'ils n'auront pas la même qualité de formation qu'on a pu avoir pendant des années et on va vers des accidents », comparant les anciennes méthodes aux nouvelles et allant même jusqu' 'à évoquer un niveau d'incompétence aboutissant à des accidents. Persuadé que sa pédagogie était la bonne et permettait la formation de pompiers de qualité, il paraît difficile à Antoine d'appliquer l'APC dans ces conditions cognitives. Cette difficulté est renforcée par une obligation réglementaire au quelle il ne peut s'opposer, « l'APC de toute façon elle est obligée d'avoir un avenir puisque c'est c'est légal c'est un texte de loi ».

5.1.3 Présentation du 3ème entretien :

Didier, 46 ans, sapeur-pompier depuis 25 ans, formateur depuis 23 ans, formé à l'APC en 2016. Il encadre des formations incendie, secours à personne, secours routier, chef d'équipe et chef d'agrès. Il est affecté à l'EDIS depuis 10 ans. Nous avons réalisé son entretien dans son bureau.

5.1.3.1 Un traumatisme andragogique

Les premières formations de Didier ont été vécues comme un traumatisme, « OH C'ETAIT TERRIBLE », quelle que soit la réponse apportée aux situations problèmes le résultat ne répondait pas aux attentes des formateurs, « HO TERRIBLE ben parce que de toute façon ça n'allait jamais ». Face à ces situations d'échec permanentes les stagiaires étaient rabaissés et dévalorisés, « on avait beau faire des mises en situation on était que des gros boudins ça n'allait pas ». L'objectif de la formation était de rechercher le comportement attendu par les référents, « il fallait faire ce que eux ils voulaient », qui étaient considérés comme des guides, des maîtres à penser qui détiennent la vérité, « il y avait quand même le formateur Dieu quand même », et chacun se devait de satisfaire les attentes de ces modèles pour pouvoir espérer atteindre la vérité et la compétence, « Il était au-dessus des autres ». Didier dénonce dans ses propos, cette façon de procéder, « Ça m'avait jamais plu », et les résultats obtenus, « on avait rien compris mais personne ne levait la main parce que sinon heu ha ben t'es un beudet ». Le droit à l'erreur voire à l'incompréhension n'était pas toléré et aucune remarque n'était envisageable. Le formateur ne pouvait se tromper et sa méthode pédagogique ne pouvait être qu'à son image, excellente. A partir de ces expériences, une réflexion est apparue chez Didier, « il y avait le choix c'était facile c'était ou alors je me mets heu à gueuler disant ça c'est nul ça c'est nul sans apporter de solution », qui a aboutie à des comportements pédagogiques en lien avec ses croyances, « je ne reproduis pas ce que j'ai pas envie qu'on voilà de reproduire ce que j'ai vécu moi ». La décision de ne pas adopter le paradigme de ses anciens formateurs à été prise et Didier s'est orienté vers une andragogie proche de l'APC, « j'avais une certaine forme d'empathie aussi avec mes stagiaires mes apprenants ».

5.1.3.2 Une évolution des relations en formation

Au travers de la pédagogie par objectifs, les évaluations étaient très cadrées, « on avait des grilles d'évaluation on attendait certains critères certaines choses qui devaient être faites ». Le stagiaire était évalué à un moment précis et ne devait pas échouer lors de l'examen, « il y avait des mises en situations pratiques où on attendait heu un résultat spécifique ». Les attentes des formateurs se voulaient très exigeantes au travers d'un « regard très critique » et Didier nous concède que certains échecs ont peut-être été abusifs, « je pense que des fois on a certainement été sévères ». Avec l'APC « on est plutôt oui dans l'accompagnement », l'erreur est permise et l'expression est plus libre, « ils ont moins peur de dire je ne sais pas ».

Cependant des propos ont attiré notre attention. Selon Didier, certaines personnes ne seraient pas faites pour exercer le métier de sapeur-pompier, « si c'est pas son truc c'est pas son truc

voilà ». Malgré les efforts des accompagnateurs, « on a beau essayer de faire des mises en situations voilà ça ne capte pas », certaines personnes ne parviennent pas à valider leur formation, « ça arrive qu'on se retrouve avec des apprenants même en APC qui ne captent pas ». Pouvons-nous parler de capacités requises pour exercer cette activité et peut-être de manière plus large, faut-il un savoir-agir et un savoir-être particulier pour devenir sapeur-pompier ?

5.1.3.3 La recherche d'un compromis andragogique

Au travers de ses expériences, Didier, nous livre un compromis andragogique, « mixte un peu des deux », entre PPO et APC. Habitué à un apport de savoirs dans un premier temps, « on avait des parties heu théoriques où bon ben les apprenants ils devaient apprendre et heu s'infuser ce genre de choses », l'arrivée de l'APC « chamboule un petit peu », « c'est une autre gymnastique », car « là on part directement sur de la mise en situation » avec « des apprenants qui arrivent heu qui ne connaissent absolument rien ». Cette diffusion de connaissances qui plaçait le formateur dans une place centrale dans la formation disparaît et il rentre tout de suite dans un processus d'accompagnement laissant les apprenant s'exprimer librement, « l'APC voudrait que ben ils se rendent compte que bah que s'ils jettent le tuyau et qu'il se déroule pas c'est que ce qu'il a fait ben ça va pas ». Le fait « d'avoir des apprenants qui miment un geste ou quelque chose sans comprendre pourquoi » est terminé et l'intégration des savoirs-agir vient de l'apprenant lui-même qui se confronte directement aux situations problèmes par la recherche de sa solution à lui. Didier n'applique pas l'APC par choix, « c'est une obligation maintenant mais voilà donc par heu obligation », mais par contrainte réglementaire, « par rapport à la réforme de toute façon heu c'est quelque chose qui va être amené à se développer ». Malgré tout il évoque le fait que si les apprenants acquièrent des savoirs essentiels avant leur entrée en formation, « il faut que n'importe quel apprenant avant de venir en formation il ait déjà des bases dans le centre de secours », le déroulé andragogique serait plus facile à réaliser. Si la préparation en amont est évoquée, l'après est également abordé, « après derrière il faut que on continue comme ça à répéter ces gammes ». La formation tout au long de la vie, la remise en question permanente, « Il faut constamment refaire ses gammes », semblent être primordiales « pour garder l'acquisition de ces techniques de ces connaissances » et intégrer une sorte de conscience professionnelle, « il faut absolument qu'il y ait cette philosophie là pour que ça fonctionne ».

5.1.4 Présentation du 4ème entretien :

Ludovic, 40 ans, sapeur-pompier depuis 20 ans, formateur depuis 1 an, formé à l'APC en 2016. Il encadre des formations incendie, secours à personne, chef d'équipe et chef d'agrès. Il est affecté à l'EDIS depuis 1 an. Nous avons réalisé son entretien dans son bureau.

5.1.4.1 L'APC une obligation bien vécue

Ludovic nous fait remarquer qu'il n'a « pas eu le choix d'adhérer à l'APC » car cette pédagogie était mise en œuvre à son arrivée à l'EDIS. Il a bien vécu cette découverte au travers de la satisfaction des apprenants, « positif parce que j'ai vu que les stagiaires ils adhéraient quand même pas mal à cette formation du fait de pas avoir le cul sur une chaise pendant une journée ». Le fait de privilégier la pratique correspond à sa conception de la formation, « du fait de bouger tout le temps moi j'adhère bien l'APC », et créé chez lui une consonance cognitive qui permet de s'épanouir dans son travail. Les mises en situations professionnelles participent à ce phénomène, « LES MSP c'est moi je dis que c'est bien c'est une bonne chose c'est pour ça qu'à la base j'ai adoré » et permettent à Ludovic d'adopter un positionnement en lien avec ses représentations d'un accompagnateur, « j'aime bien le positionnement quand même à l'APC ». Il nous précise d'ailleurs qu'il ne veut pas occuper une place centrale dans le dispositif mais remplir un rôle de guide qui montre le chemin aux apprenants tout en privilégiant l'autonomisation et la responsabilisation de chacun, « on sera pas là tout le temps non plus », afin d'assurer une continuité après l'action de formation, « c'est pas parce que le chef il est pas là que il faut pas qu'ils évoluent ».

5.1.4.2 Apprenant et formation, la corrélation de leur niveau

Le niveau de la formation serait dépendant du niveau et de l'implication des apprenants. Si nous avons des personnes qui ont été préparées en centre de secours avant de venir à l'EDIS, il est possible d'appliquer l'APC, « les mecs ils sont impliqués ils cogitent tout de suite heu l'APC avec un groupe comme ça ouais c'est du bonheur on peut l'appliquer ». Néanmoins si un groupe ne possède pas des savoirs essentiels et une certaine sensibilisation par rapport aux matériels utilisés et aux techniques demandées, les accompagnateurs doivent effectuer de nombreux APP avant de pouvoir mettre en œuvre des MSP, « il faut vraiment reprendre tout depuis le début ». Ceci entraîne une perte de temps dans la formation et ne permet pas d'atteindre l'ensemble des compétences visées en fin de formation.

5.1.4.3 Une mise en application qui nécessite des moyens

La mise en œuvre de l'approche par les compétences demande l'usage de moyens importants, « va falloir mettre un peu plus de moyens quand même ». Les MSP nécessitent la recherche

de nombreux sites extérieurs afin de se rapprocher au plus près du réel, « s'il faut aller un peu partout ça fait des manœuvres en moins également pour les stagiaires », cependant les temps de transit sont autant de temps pédagogiques perdus. Les moyens humains semblent clairement insuffisants pour Ludovic à l'EDIS. Quatre formateurs sont chargés d'encadrer la formation équipier incendie. Sur ces quatre personnes, l'un d'eux occupe la fonction de chef d'agrès, un autre est conducteur de l'engin incendie et les deux autres assurent la mise en œuvre de la maison à feu pour effectuer des feux réels, « ça fait déjà quatre personnes on est quatre sur une formation ». Mais où sont les accompagnateurs ? Aucun personnel de l'EDIS n'assure cette fonction de manière indépendante, « on fait un rôle de tout d'intervenant de formateur de conducteur heu de chef d'agrès » et par conséquent ils ne peuvent faire un accompagnement de qualité, « on peut pas on peut pas avoir les yeux partout ». Cette situation créée des frustrations, « c'est les causes pour lesquelles certains de mes collègues sont un petit peu dégoûtés de de l'APC on est pas assez », d'autant plus que la durée de la formation a été réduite à 7 jours, « **la durée de la formation de 7 jours elle est trop courte** Ouais je pense ouai honnêtement ». Dans ces conditions Ludovic nous explique que l'APC va perdurer car « c'est l'intention de tout le monde » mais « il faut un peu plus de moyens quoi sinon on pourrait vite saouler les gens et je pense que c'est déjà le cas ».

5.1.5 Présentation du 5ème entretien

Laurent, 37 ans, sapeur-pompier depuis 20 ans, formateur depuis 16 ans, formé à l'APC en 2016. Il encadre des formations incendie, secours à personne et jeunes sapeurs-pompiers. Il est affecté en centre depuis 20 ans.

5.1.5.1 Une dissonance cognitive qui entraîne la recherche d'une consonance

L'entretien de Laurent fut très intéressant car nous avons rencontré un formateur qui appliquait les méthodes pédagogiques à l'ancienne qui étaient très cadrées, « c'était quelque chose de très rôdé c'était très structuré ça me rassurait comme ça rassurait les stagiaires en fait », et son rôle était central dans le dispositif, il était comme « le rouage principal » et « de lui dépendait la qualité de la formation ». Le déroulé pédagogique était assez simple, « on a cette partie classe cette partie-là d'apport théorique où on va retranscrire ensuite sur une manœuvre bien propre tout comme il faut dans la cour », un apport de savoirs suivi de démonstrations et de mise en pratique et par conséquent « à 90 % c'était toujours c'était toujours pareil ». Ce fonctionnement « c'est un filet de sécurité » qui permet au formateur « de pas être déboulonné devant les gens et puis d'avoir ce cadre qui plaît et qui est confortable ». La formation était donc conçue pour celui qui l'animait et il ne faisait pas preuve de

compréhension quant aux aléas des stagiaires, « moi j'étais très structuré quelque chose de enfin j'avais un cadre très rigide le mec qui arrivait 5 minutes en retard il était tiré à boulet rouge », les retards étaient perçus comme un manque de respect par rapport à l'autorité hiérarchique, « j'avais fait mon bon vieux connard à déglinguer le bazar ». Cette attitude correspondait à des croyances, « Je pensais être dans le vrai c'est la règle et on dépasse pas du cadre », et ne perturbait donc pas Laurent. Cependant ses convictions ont été remises en question au travers d'échanges avec des collègues et s'en est suivie une profonde modification dans ses pratiques, « ça m'a sensibilisé et ça m'a ouvert un peu l'esprit », « c'était des principes à deux balles ». Dès lors, Laurent a constaté les dérives de son ancienne pédagogie, « si on reste sur des schémas comme ça comme ça et c'est ce qui m'a fait justement basculer du côté de l'APC », « on n'était pas dans l'épanouissement de l'agent », et a entamé la construction d'une consonnance cognitive en adaptant ses pratiques à ses croyances, « je vois concrètement une différence avec les anciennes méthodes parce que les personnes s'y retrouvent plus c'est plus efficace et c'est plus épanouissant »

5.1.5.2 L'introduction de l'APC

Lors de nos échanges, l'introduction de l'APC a été évoquée et Laurent a mis en exergue certaines caractéristiques propres à son milieu professionnel, « le milieu sapeur-pompier il est dur à changer », et a pointé du doigt les croyances qui persistent, « ceux qui sont rentrés dans le moule là depuis 10 15 ou 20 ans ». L'arrivée d'une nouvelle pédagogie est « un grand changement c'est une grosse remise en question », selon Laurent, « il fallait quelque chose de manière à pouvoir relancer l'intérêt qu'ont les gens à se former et à s'intéresser de nouveau à d'autres pratiques », par conséquent un changement semblait nécessaire pour répondre à un besoin. De plus cette nouveauté restera ancrée dans notre institution, « on ne pourra plus faire marche arrière quand les gens quand les gens auront vécu une formation pour adulte sous format de l'approche par les compétences », pour une raison simple « le plaisir ni plus ni moins que ça ».

5.1.5.3 La recherche d'une andragogie pour l'apprenant

L'APC est conçue pour l'apprenant et inculque des notions de responsabilité, d'individualisation, d'empathie, d'écoute, d'accompagnement, c'est « quelque chose de bienveillant où le jugement est complètement mis de côté ». Il est important de « chercher cette notion d'équilibre d'épanouissement », « c'est non plus former en masse mais personnaliser » la formation. Néanmoins si l'accompagnateur adopte un comportement bienveillant et « est dans une démarche de compréhension de l'autre », l'apprenant se doit

d'être responsable de ses apprentissages, « jusqu'alors en fin de compte avant c'était le formateur qui endossait la responsabilité des stagiaires ». Sa réussite ou son échec ne dépendra plus uniquement du formateur mais sera en corrélation avec son implication et les efforts fournis pour atteindre un niveau de compétences en lien avec l'exercice de ses futures activités, « on va plus se substituer à la conscience des gens on va faire prendre conscience aux gens que c'est dans leur intérêt ».

Laurent évoque la prise en compte de la zone proximale de développement, « c'est une montée en puissance qui est progressive », il souligne l'importance de mettre en place des MSP évolutives et progressives dans leur complexité, « on va monter en compétence en s'appuyant sur celles qui ont déjà été acquises pour pouvoir aborder des sujets qui sont de plus en plus complexes ». Le déroulement de la formation ne sera alors pas figé et l'apprenant « lui-même met en évidence ses besoins et ses envies d'apports » et de ceux-ci découleront les MSP ou APP.

5.2 Le questionnaire

Nous avons élaboré un questionnaire composé de 22 questions à partir du site « Eval and go ». Nous l'avons diffusé à 42 personnes, concepteurs et formateurs accompagnateurs du SDIS 80. 23 personnes ont répondu, soit un taux de réponse de 54,7%. L'ensemble des résultats accompagnés de diagrammes sont en annexe. Nous avons procédé à l'étude de notre échantillon de la manière suivante :

Classe d'âge	Centre d'intervalle (Xk)	Effectifs (Nk)	Effectifs cumulés	Amplitude	Densité d'effectifs	Nk Xk	Nk(Xk-m)²
[30 ; 35[	32,5	3	3	5	0,6	97,5	200,25
[35 ; 40[	37,5	9	12	5	1,8	337,5	90,44
[40 ; 45[	42,5	6	18	5	1,2	255	20,09
[45 ; 50[	47,5	3	21	5	0,6	142,5	139,95
[50 ; 53]	51,5	2	23	3	0,66	103	234,58
		23				Somme : 935,5	Somme : 685,31
						Moyenne : 40,67	Variance : 29,8
							Ecart-type : 5,46

La classe modale est la classe d'âge [35 ; 40[car la densité de fréquence maximale est 1,8. L'étendue de la série statistique est [30 ; 53]. La moyenne d'âge est de 40,67 ans avec un écart-type de 5,46 ans.

Calcul de la valeur médiane :

N/2 = 11,5

Le premier effectif croissant supérieur à 11,5 est l'effectif cumulé 12 ; celui-ci correspond à la classe d'âge [35 ; 40[.

Q2 = 35+5/9(11,5 – 3) = 39,72

Ainsi la moitié des personnes interrogées ont moins de 39 ans tandis que l'autre a plus de 39 ans.

Pour déterminer l'intervalle interquartile, nous devons calculer le 1er et le 3ème quartile.

N/4 = 5,75 et le 1er effectif croissant supérieur à 5,75 est l'effectif cumulé 12 ; celui-ci correspond à la classe d'âge [35 ; 40[.

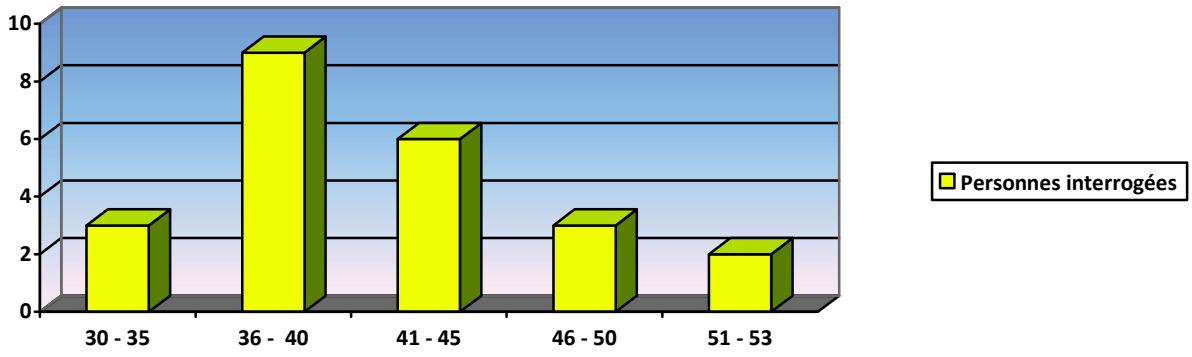
Q1 = 35+5/9(5,75 – 3) = 36,53

3N/4 = 17,25 et le 1er effectif croissant supérieur à 17,25 est l'effectif cumulé 18 ; celui-ci correspond à la classe d'âge [40 ; 45[.

Q3 = 40+5/6(17,25 – 12) = 44,37

L'intervalle interquartile est donc 44,37 – 36,53 = 7,84. Cela signifie que 50% des personnes interrogées situées autour de la médiane se répartissent dans un intervalle de 7,84 années.

Le coefficient de variation est 5,46/40,67 = 0,1342 soit 13,42% ce qui signifie que la série est dispersée.



L'ensemble des personnes sont des hommes avec une ancienneté moyenne en qualité de sapeur-pompier de 23,4 ans dont 14,3 années d'expérience moyenne dans la formation. Nous pouvons dire que nous avons à faire à un public expérimenté qui a connu la pédagogie qui a précédé l'APC. Par l'intermédiaire de notre questionnaire, nous constatons que l'APC est plébiscité par une majorité. A la question 12, 15 personnes préfèrent l'APC à la PPO pour son

pragmatisme et la relation accompagnateur/apprenant qui est mise en place. Cependant il semble que cette ingénierie ne peut s'appliquer à toutes les formations, notamment le secourisme. 14 personnes sur 23 (61%, question 6) expriment leur réticence pour généraliser l'APC à tous les domaines. Des contradictions sont apparues au travers des réponses collectées. L'accompagnateur occupe une place centrale dans les dispositifs de formation pour 78% des sondés. Malgré cette affirmation, 87% estiment que l'APC valorise davantage l'apprenant que l'accompagnateur.

Lorsque nous demandons à l'accompagnateur s'il interviendrait lors de la manœuvre d'une échelle à coulisse qui serait à l'envers, 57% des personnes affirment qu'elles le feraient. En opposition à cette question, 75% des formateurs disent ne pas intervenir dans les MSP. Six personnes se trouvent donc en contradiction dans leurs propos, soit 30% de l'échantillon. Nous pouvons proposer l'analyse suivante : le besoin d'être présent, de ne pas laisser la liberté d'agir à l'apprenant est plus forte que le comportement à adopter. Une dissonance cognitive apparaît donc entre les croyances d'un accompagnateur qui adopte un retrait bienveillant envers l'apprenant et le besoin d'agir sans laisser le droit à l'erreur.

Le débriefing collectif était un élément important dans la pédagogie par objectif. L'APC privilégie une approche individuelle et dans notre milieu sapeur-pompier, le retour verbal se fait entre personnels présents sur intervention et non extérieure. Et pourtant 56% des personnes interrogées pensent qu'un débriefing collectif est bénéfique pour un seul apprenant. Nous restons dans une situation de jugement et d'exposition collective qui risque de stigmatiser la personne. Cette pratique est ancrée dans les mentalités et nous constatons qu'il est difficile de s'en extraire. Selon eux les raisons de l'efficacité de l'APC sont les suivantes : un pragmatisme plus important accompagné d'une adaptabilité, d'une curiosité et d'une capacité d'analyse plus accrue pour les apprenants. La PPO retient les atouts suivants : plus de théories, des temps de formation plus longs et une expérience positive des personnes qui ont été formées par ce biais. Je me sens compétent donc c'est que c'est la bonne méthode. La question 10, « vous partez en intervention pour feu. Quel sapeur-pompier volontaire choisissez-vous ? », a peut-être été mal formulée. Une personne m'a confié qu'elle avait été perturbée par le fait que le choix était imposé et qu'il n'y avait pas de solution intermédiaire. Le choix d'un sapeur-pompier uniquement en lien avec la pédagogie par laquelle il a été formé semble un peu réducteur. La question 15, « que pensez-vous de l'approche par les compétences ? », fait l'unanimité des répondants lorsqu'on leur demande leur avis sur l'APC, la totalité des personnes interrogées émettent des propos positifs sur cette pédagogie en

soulignant quelques limites. Il est nécessaire que l'apprenant effectue une préparation en amont et soit acteur de sa formation, l'accompagnateur doit y être préparé et elle n'est pas applicable à tout dispositif de formation. Malgré ces propos, seulement 60% des personnes croient en des résultats positifs de cette pédagogie.

Nous aurions souhaité mettre en œuvre un test du Khi2 pour déterminer si l'expérience en qualité de formateur influençait le comportement pédagogique, notamment en intervenant si l'échelle à coulisse était positionnée à l'envers. Cependant, notre échantillon de 23 personnes ne permet pas d'obtenir de résultats fiables.

6. Analyse des résultats

Suite à l'étude de nos entretiens et du questionnaire, cinq axes majeurs en lien avec notre recherche ressortent. La recherche d'une dissonance cognitive n'est pas évidente à réaliser et sa mise en lumière est délicate. Cependant, cette dissonance apparaît dans nos entretiens et de manière plus subtile dans le questionnaire. Lors de notre 2ème entretien, Antoine exprime ses croyances dans l'attitude que doit avoir un formateur, sa proximité, son rôle de personne référente et sa capacité à démontrer pour former à son image un stagiaire qui reproduit les comportements attendus. Nous constatons qu'il reste sur ses principes de formateur dominant qui établit un rapport de soumission, « leur gueuler dessus les stresser », malgré son implication dans l'APC, « la confiance n'exclut pas le contrôle ». Une dissonance d'une magnitude importante s'exprime chez lui. Le travail qui lui est demandé est en opposition avec ses croyances et par conséquent il ne peut adopter un comportement pédagogique efficient s'il ne croit pas en ce qu'il réalise, « on va former des pompiers qui seront pas qu'ils n'auront pas la même qualité de formation qu'on a pu avoir pendant des années et on va vers des accidents ». Le changement de paradigme ne s'est pas réalisé et est source d'un réel traumatisme, « **comment toi tu as accueilli l'arrivée de l'APC dans le SDIS** Ben mal mal par rapport à la manière dont on nous l'a on nous l'a fait passer c'est-à-dire en gros ce que vous faites depuis 30 ans vous tirez un trait dessus et puis en gros c'était nul ». Selon lui le stagiaire est un cocon vide qu'il faut remplir de savoirs et de savoir-agir indépendamment de son vécu et de ses expériences, « c'est comme ça c'est tout le monde qui doit le faire ». Le rôle de l'accompagnateur n'est pas en corrélation avec les principes d'Antoine et il met un frein cognitif important à endosser cette fonction qui lui est désormais imposée.

Les entretiens de Bruno et Didier révèlent qu'ils ont subi une pédagogie lors de leurs premières formations qui étaient en opposition avec leurs valeurs, « j'étais un peu perturbé », « OH C'ETAIT TERRIBLE ». Dès lors ils ont adopté un comportement dans leurs actions de formation afin d'aboutir à une consonnance cognitive. Cette recherche vise à ne pas reproduire ce qui a pu les heurter. La naissance d'une dissonance cognitive s'est faite sentir au travers de la pédagogie par objectifs. De plus, Bruno souligne le fait que certains apprécient une pédagogie plus stricte, moins permissive et où le formateur adopte un rôle de maître à penser, « ceux qui ont besoin d'être cadrés ils étaient un peu perturbés ». Dès lors nous pouvons penser que l'efficacité de l'ingénierie pédagogique doit être en lien avec les croyances des apprenants et des accompagnateurs. L'approche mise en œuvre doit être en lien avec les convictions et de manière générale le paradigme du groupe. Cependant, il semble difficile d'appliquer une méthode pour un ensemble individu. Chacun est libre de ses croyances et la généralisation d'une pédagogie ne pourra satisfaire tout le monde.

Laurent a appliqué les deux pédagogies au cours de sa carrière. Dans un premier temps, la PPO lui semblait l'andragogie adéquate pour ses formations. Puis un évènement a fait évoluer ses croyances vers un comportement plus empathique, plus compréhensif et vers une abolition d'une relation de soumission envers l'apprenant, « c'est un grand changement c'est une grosse remise en question ». Il s'est donc orienté naturellement vers l'APC. On constate alors que suite à la remise en question de ses principes, il a adopté un comportement pour assurer une consonance cognitive, « je pense que moi j'y étais préparé et j'avais déjà quelques convictions ». Ce revirement pédagogique est intéressant car Laurent est devenu concepteur APC, c'est-à-dire le niveau le plus élevé dans l'approche par compétence chez les sapeurs-pompiers. On constate un investissement total et une réelle croyance en cette approche, « je vois concrètement une différence avec les anciennes méthodes parce que les personnes s'y retrouvent plus c'est plus efficace et c'est plus épanouissant ».

L'émergence d'une dissonance cognitive peut également être liée au manque de moyens matériels et humains qui ont été soulignés par Ludovic, « va falloir mettre un peu plus de moyens ». En effet, si les accompagnateurs assurent le rôle d'intervenants, ils ne peuvent remplir leur rôle de pédagogues. Cette situation peut engendrer une frustration et donner l'impression de mal faire son travail, « **D'accord est-ce que un formateur peut faire son boulot de formateur si il fait chef d'agrès ou conducteur.** Bien sûr que non et c'est c'est les causes pour lesquelles certains de mes collègues sont un petit peu dégoûtés de de l'APC on est pas assez ».

Le questionnaire met en exergue une notion qui rejoint les entretiens. Sept personnes sur 23 pensent que le SDIS 80 continuera à mettre en œuvre l'APC mais ne croient pas en ses résultats (question 22). Cet élément se retrouve dans les propos de Ludovic, Didier et Antoine qui appliquent l'APC non par choix et conviction mais par obligation, « Bah oui par la force des choses ». Ces personnes ne croient pas ou sont sceptiques dans cette andragogie et pourtant ils doivent en appliquer les principes. Comment ne pas créer de la dissonance dans ces conditions ? Comment inciter des formateurs à devenir accompagnateurs sans développer chez eux une motivation intrinsèque ? Peuvent-ils être efficaces sur un motif uniquement prescrit ?

Notre première hypothèse qui souligne l'émergence d'une dissonance cognitive amenant le formateur à adopter des pratiques pédagogiques qui ne sont pas en corrélation avec ses croyances, se vérifie dans les propos d'Antoine. Nous pouvons élargir le sujet avec les entretiens de Didier, Bruno et Laurent qui ont vécu cette dissonance par les comportements qu'on leur demandait de réaliser en qualité de stagiaire et qu'ils n'ont pas voulu reproduire en tant qu'accompagnateur. La recherche d'une consonance apparaît clairement dans leurs propos.

Au début de ce travail, nous ne souhaitions pas développer notre 2ème hypothèse, raison pour laquelle nous avons focalisé notre recherche sur les accompagnateurs. Cependant des éléments importants sont apparus en lien avec ce thème et il nous paraît important de les souligner. Au vu des personnes interrogées, l'attitude de l'apprenant semble être un facteur essentiel dans la mise en œuvre de l'APC. En effet, les entretiens nous font dire que l'accompagnateur attend de l'apprenant une curiosité, une implication, une envie d'apprendre qui paraît nécessaire dans l'APC, « si le stagiaire n'a pas choisi de s'investir de bosser un peu plus ben ça n'a pas fonctionné ». Sans cette motivation individuelle, l'accompagnateur exprime des difficultés pour mener le collectif à effectuer sa montée en compétence. Le niveau du groupe dépend de l'investissement de chacun et par conséquent la qualité de la formation est aussi en corrélation avec la posture de l'apprenant.

En lien avec cette notion, deux formateurs ont exprimé l'incapacité de certains à devenir sapeur-pompier. Malgré les efforts fournis par les accompagnateurs, ils se trouvent dans l'impossibilité de leur faire comprendre, de leur apprendre les savoirs et savoir-agir qui leur permettent d'atteindre un niveau de compétence en lien avec le métier de pompier, « ça arrive qu'on se retrouve avec des apprenants même en APC qui ne captent pas et on a beau essayer

de faire des mises en situations voilà ça ne capte pas ». Dès lors, nous pouvons nous interroger sur la place du concept de capacité et de savoir-être pour se former à un métier. Une profession nécessite-t-elle des prérequis, un potentiel cognitif et comportemental qui permettraient à l'individu d'acquérir les compétences attendues ? Peut-on faire tous les métiers ?

Conclusion

Ce travail est une réponse à un besoin cognitif. Un besoin de comprendre, d'étudier, d'enrichir et de construire des savoirs en lien avec notre milieu professionnel. Après des mois de recherches, de questionnements et de persévérance, certaines réponses nous sont apparues mais une part d'ombre demeure et un sentiment d'inachevé, ou de commencement, se fait sentir. Nos entretiens nous ont apporté beaucoup d'éléments de réponse mais le questionnaire nous apparaît perfectible afin d'en exploiter les données de manière plus complète.

Nous avons pu démontrer la pertinence de notre première hypothèse qui était la naissance d'une dissonance cognitive chez le formateur qui adopte des pratiques pédagogiques qui ne sont pas en lien avec ses croyances. Cette démonstration s'est faite dans une double mesure avec l'approche par les compétences mais également avec la pédagogie par objectif qui a heurté les convictions de certaines personnes. La notion de paradigme prend une part importante dans la posture de l'accompagnateur et de l'apprenant. Il semble essentiel pour l'efficacité de l'ingénierie pédagogique que les croyances des participants soient en consonance avec les pratiques demandées, sinon il s'avère difficile d'adopter un comportement auquel on ne croit pas.

Notre deuxième hypothèse, qui évoque le rôle d'auteur que doit adopter l'apprenant pour favoriser sa participation aux actions de formation, se confirme au travers des propos des accompagnateurs mais l'apprenant lui-même n'a pas été interrogé et il serait indispensable de nous tourner vers lui pour approfondir notre recherche.

Nous pouvons confirmer que l'approche par compétence entraîne l'émergence d'un paradigme nouveau de la part des accompagnateurs qui y prennent part. Une nouvelle façon de concevoir la formation se fait pressentir et l'adoption de ces valeurs est essentielle pour optimiser cette approche. L'ingénierie pédagogique demande à ses artisans de participer activement à sa construction pour exprimer pleinement son efficience. L'adoption de ce paradigme est une nécessité pour pouvoir appliquer l'APC.

L'envie de développer notre réflexion est présente et la volonté de poursuivre une deuxième année d'étude est prégnante. La posture de l'apprenant semble une piste intéressante vers

laquelle nous pourrions nous tourner. Être auteur de sa formation, est-ce une nécessité en APC ? Doit-on apprendre à apprendre pour adopter un comportement adéquat ? Des dispositifs de formations à distance doivent-ils être mises en œuvre pour préparer à l'APC ? La motivation est également un sujet qui attire notre attention. Pourquoi une personne devient-elle sapeur-pompier ? Quelle motivation est mobilisée pour suivre un cursus de formation ?

Bibliographie

Ouvrages

BECKERS J. et CAMPO A. (2012). *Approche par compétences et réduction des inégalités d'apprentissage entre élèves.* Paris : De Boeck.

BOUTIN G. (2004). *Le béhaviorisme et le constructivisme ou la guerre des paradigmes*. Paris : Erès.

CARRE P. (2005). *L'apprenance : vers un nouveau rapport au savoir*. Paris : Dunod.

FESTINGER L. (2017). *Une théorie de la dissonance cognitive*. Editions Enrick.

LE BOTERF G. (2000). *La notion de compétence en éducation et en formation*. MEQ

LEMAITRE D., HATANO M. et CHAMPY-REMOUSSENARD P. (2007). *Usages de la notion de compétence en éducation et formation*. Paris : Harmattan.

LOOSLI C. (2016). *Analyse du concept « approche par compétences ».* Paris : ARSI.

PARMENTIER C. (2012). *L'ingénierie de formation*. Paris : Eyrolles, Éditions d'Organisation.

PERRENOUD Ph. (1999). *Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage.* Paris : ESF.

PIAGET J. (2012). *La psychologie de l'enfant*. Paris : PUF

POUMAY M., TARDIF, J., et GEORGES F. (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.

ROEGIERS X. et DE KETELE J. M. (2004). *Une pédagogie de l'intégration : compétences et intégration des acquis dans l'enseignement*. Bruxelles : De Boeck.

TOUSSAINT R.M.J., XYPAS C., et FABRE M. (2004). *La notion de compétence en éducation et en formation : fonctions et enjeux*. Paris : Harmattan.

Articles et chapitres de livres

Actes du Colloque de l'association de pédagogie collégiale. Montréal

BOUTIN G. (2004) L'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique ». *Connexions n°81*.

FENOUILLET F. (2011) La place du concept de motivation en formation pour adulte. *Savoirs n°25.*

GAYE A. (2013). Mémoire de master 2 en Sciences de l'Education et Formation d'Adultes.

NGUYEN D.Q. et BLAIS J.G. (2007). Approche par objectifs ou approche par compétences ? *Revue internationale francophone d'éducation médicale*.

PABA J.F. Guide pratique 2016/2017 sur l'approche par compétences. *Ecole supérieure du professorat et de l'éducation.*

PRAT N. (2007). Et si l'objectif d'une formation était de rendre « compétent » ? *Revue pédagogie médicale*. Volume 8, numéro 4.

WITTORSKI, R. (2008). Savoirs. *Revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes*. Paris : Harmattan.

Sitographie

TARDIF J. (2013). *L'approche par compétences : un changement de paradigme.* Conférence à l'université Claude Bernard Lyon 1. Consulté le 15/11/2017 sur https://www.youtube.com/watch?v=PR6N6-dJvzU&t=4883s

APC Pédagogie consulté le 22/11/2017 sur http://apcpedagogie.com/approche-par-competences/definition-principes-de-lapc/

GUILLEMETTE F. et GAUTHIER C. (2008). *L'Approche par compétences (APC) en formation des maîtres : Analyse documentaire et critique.* Recherches & éducations. Consulté le 02/12/2017 sur http://journals.openedition.org/rechercheseducations/84

Perrenoud, Ph. (2000). *L'approche par compétences, une réponse à l'échec scolaire ?* Réussir au Collégial. Montréal : Association québécoise de pédagogie collégiale. Consulté le 04/12/2017 sur https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_22.html

PRAT N. (2017). *Et si l'objectif d'une formation était de rendre « compétent » ?* Consulté le 25/11/2017 sur https://cfrps.unistra.fr/fileadmin/uploads/websites/cfrps/Pauses_pedagogiques/apc_prat_diaporama.pdf

BERDAL-MASUY F. et al. (2004). « *Apprendre seul, à son rythme et encadré* ». Ela. Études de linguistique appliquée 2004/2 (no 134), p. 173-190. Consulté le 04/12/2017 sur https://www.cairn.info/revue-ela-2004-2-page-173.htm

Blog andragogie-formation, consulté le 27/01/2018 sur http://andragogies-formations.over-blog.com/pages/L_ANDRAGOGIE_cest_quoi-6503995.html

Annexes

Annexe 1 : Le guide d'entretien

Annexe 2 : La retranscription des cinq entretiens semi-directifs

Annexe 3 : Glossaire des entretiens

Annexe 4 : Les résultats du questionnaire

Annexe 5 : Le carnet de recherche

Annexe 1 : le guide d'entretien

Je viens te rencontrer dans le cadre d'une étude que je mène au travers d'un master sciences de l'éducation. J'ai choisi d'étudier l'approche par les compétences dans le SDIS 80. Cette démarche est personnelle et n'a aucun lien avec le SDIS. Je suis là en qualité d'étudiant et non d'officier.

J'aimerais avoir ton avis sur l'APC. Cet entretien restera anonyme et ton identité ne sera connue que de moi-même. Afin de faciliter mon travail, serait-il possible d'enregistrer notre conversation ? Ceci me permettrait de retranscrire de manière fidèle tes propos. Cet enregistrement ne sera pas conservé.

Il n'y pas de bonnes ou de mauvaises réponses, ce que je veux c'est ton avis de manière spontanée tout simplement.

Renseignements sur le répondant	Ces informations seront recueillies avant l'enregistrement de l'entretien de manière à ne pas altérer le climat relationnel. - Nom, prénom - Age - Ancienneté en tant que sapeur-pompier et formateur - Formation récente sur l'approche par les compétences ou dans le domaine pédagogique - Expériences dans le cadre de la formation - Public pris en charge lors des formations	
Contexte	Grille d'entretien auprès de formateurs accompagnateurs qui exercent en centre de secours et à l'école départementale du SDIS 80.	
Objectifs	Les questions suivantes visent à recueillir les éléments qui, après analyse, permettront de mieux comprendre les conséquences de l'APC sur le paradigme des formateurs.	
Informations transmises, par l'enquêteur, avant le début de l'entretien.	- Présentation du cadre institutionnel de l'étude - Présentation générale du sujet d'étude, sans précisions sur le cadre théorique, la question de recherche ou l'hypothèse adoptée - Rappel du respect de l'anonymat - Demande d'autorisation d'enregistrement après explications sur le traitement des données	-

Questions abordées et prolongements possibles.	Qu'est-ce que tu peux me dire de l'organisation de la formation dans le SDIS 80 depuis une dizaine d'années ?	
	Comment as-tu accueilli l'arrivée de l'APC au sein du SDIS 80 ?	
	Utilises-tu l'approche par les compétences ? Prolongement possible : pourquoi ?	
	Quelles sont tes pratiques qui ont été modifiées avec l'APC ?	
	Que penses-tu des mises en situations professionnelles ? Prolongement possible : comment les réalises-tu ?	
	Que penses-tu des ateliers pédagogiques personnalisés ? Prolongement possible : comment les réalises-tu ?	
	Ça se passait comment avec les formateurs lors de tes premières formations ? Prolongement possible : pourquoi ?	
	Comment tes relations avec les stagiaires ont-elles évolué avec l'APC ? Prolongement possible : Quel rapport te plaît le plus avec les personnels en formation et pourquoi ?	
	Lors de ton cursus de formation, quelles relations, en tant que stagiaire, avais-tu avec tes formateurs ? Prolongement possible : pourquoi ?	
	D'après toi, comment les sapeurs-pompiers volontaires nouvellement recrutés, vivaient leur formation avant l'APC ? Prolongement possible : et maintenant, comment la vivent-ils ?	
	Ta place au sein des formations a-t-elle changé avec l'APC ?	
	Quels changements peut-il y avoir avec l'approche par les compétences dans le SDIS 80 ?	
	Comment vois-tu l'avenir de la formation avec l'APC dans le SDIS 80 ?	

Annexe 2 : la retranscription des cinq entretiens semi-directifs

1er entretien, Bruno, 24 minutes 02 secondes

C'est parti alors qu'est-ce que tu peux me dire sur l'organisation de la formation dans le SDIS 80 ben depuis que t'es arrivé

Quand je suis arrivé en 2013 donc c'était la formation était heu reposait heu sur la méthode pédagogie par objectif

D'accord

Heu donc ben j'ai vu la mise en œuvre de l'APC d'une manière progressive c'est-à-dire que quand j'étais au service formation j'ai pris contact avec heu le commandant Dubois heu lorsque

Ouais

Le colonel S. est arrivé à la formation en 2014 la mise en œuvre des premières formations APC moi j'ai fait partie de la première du premier wagon formé

D'accord

Avec des gens plus ou moins heu ouverts à une nouvelle pédagogie et donc la mise en œuvre que j'ai suivi de loin parce que j'étais pas affecté à l'école mais j'ai vu qu'au final on est passé sur des formations intégrées maintenant

Hmm

Que voilà même ceux qui étaient pas forcément favorables et qui auraient souhaité rester sur la PPO on a quand même on a quand même franchit un cap

Alors formation intégrée

Formation intégrée c'est tu sais là c'est ce qu'ils font maintenant ils forment des équipiers des chefs d'équipe des chef d'agrès

D'accord

Des conducteurs et heu il y a plusieurs formateurs qui vont regarder que une partie en fait

Ok

Un formateur va regarder le conducteur un formateur va regarder le chef d'agrès un autre l'équipier exetera

D'accord

Donc ouais c'est sur un modèle qui était préconisé par heu comment heu par le commandant Dubois

Hmm

Quand il est venu voilà après c'est concrètement je sais pas comment ça se passe vu que j'ai pas vécu de formation en tant que formateur au SDIS 80

Par contre au niveau EAP on a travaillé sur heu l'APC heu en partant des principes heu d'intégration du stagiaire voilà de mise en place d'un cadre de formation où le stagiaire

Ouais

Est considéré comme voilà comme apprenant heu où on lui met en place un parcours où lui doit être acteur de sa formation il doit travailler il doit construire ses séquences

D'accord

On a mis en place des entretiens individuels heu en fin de journée lorsqu'il faisait des mises en situations la journée

Oui

On est resté sur un cadre heu sachant qu'on a des difficultés de se rapprocher vraiment de la réalité puisqu'on est au gymnase à Poulainville

Oui

La plupart du temps c'est les stagiaires qui jouent le rôle de de la garde

D'accord

On était quand même limité ça peut pas être de l'APC à 100 % mais on essaie de s'en rapprocher

Ok et alors comment t'as justement accueilli l'arrivée de l'APC

Bah moi bien puisque je l'ai vécu en tant que stagiaire

Oui

Heu en FI pro je suis passé d'une semaine d'incendie heu brute où heu voilà on déroule de la toile et on cherche pas à comprendre pourquoi à une semaine heu où on a fait donc des brûlages et pour la première fois on nous a posé la question heu qu'est-ce que t'as vu comment t'as analysé la situation pourquoi t'as fait ça

D'accord

Pourquoi t'as agis comme ça c'est vrai qu'on avait tous un vécu on était tous SPV on avait tous un petit vécu et on s'est dit ben tiens c'est la première fois qu'on met vraiment à profit nos connaissances et nos compétences heu pour bah dans le cadre d'une formation pompier donc heu on l'a plutôt plus ou moins bien vécu hein ceux qui ont besoin d'être cadrés ils étaient un peu perturbés puis ceux qui ont heu apprécié le fait qu'on s'appuie sur leurs connaissances et leurs compétences l'on plutôt bien vécu

D'accord donc toi c'était plus positif quoi

Ouais moi je l'ai mieux vécu

Ok alors tu utilises de l'APC dans l'EAP heu pourquoi

Heu pourquoi ben parce que ben l'EAP c'est l'encadrement des séances heu c'est ça fait appel à des compétences aujourd'hui bah heu le fait d'avoir fait la formation de formateur en APC heu ça m'a laissé heu ça m'a donner des axes à développer au niveau EAP donc je travaille avec des formateurs qui eux sont pas forcément heu formateurs APC donc

Ouais

Il a fallu un peu les guider ça a pas toujours bien fonctionné des fois ça revenait à des débriefings collectifs un peu dans le jugement tout ça donc on a retravaillé avec les formateurs mais bon moi ça me semblait évident que dans la partie EAP il fallait mettre de l'APC puisque toute façon c'est une commande globale au niveau de la formation du SDIS donc

D'accord

Je pense qu'on pouvait être porteurs aussi parce que c'est un cadre assez fermé y a pas d'impact sur l'opérationnel donc voilà si on se plante en APC sur les EAP c'est moins grave que se planter sur l'équipier chef d'équipe pompier où là il y a des vies en jeu

D'accord ok

Moi j'ai aucune limite je me suis dit bon ben voilà l'EAP faut se faire plaisir on teste et puis ben les retours sont plutôt positifs

Ouais et justement c'est quoi les pratiques qui ont changé avec l'APC

Ben les pratiques qui ont changé en fait au final heu l'arrivée de l'APC dans le SDIS 80 est arriver en même temps que la réforme EAP

Oui

Dans le référentiel emploi activités compétences EAP1 il est marqué que les 40 heures des EAP1 doivent se reposer en grande majorité sur de la pratique

D'accord

Donc voilà tout ce qui était salle de cours déjà ben on a limité au maximum et puis ben tout ce qui se fait au gymnase au final heu ben pour apprendre c'est en forgeant qu'on devient forgeron quoi c'est en encadrant que les EAP vont apprendre à encadrer

D'accord

Je pense que déjà à l'époque c'était déjà le cas et peut-être un mix 50 % salle de cours 50 % gymnase là on est passé à du 90 % gymnase et heu bah dans la mise en œuvre de l'EAP1 on a quand même une évaluation certificative qu'on a essayé de transformer en évaluation type

APC évaluation compétences dès le deuxième jour ou premier jour du stage

D'accord

Heu donc ça s'est mis en place comme ça au final on a changé le mode d'évaluation et on a vachement plus axé sur la mise en situation ou soit des en fait on a fait un dérivé de ce qui se fait en APP et en MSP

Oui

On fait pas des MSP le premier jour par contre ya des ateliers pratiques en demi groupe où heu voilà on va mettre les stagiaires en demi-groupe on va leur demander de travailler sur du cardio alors à deux vous allez mettre en place une séquence cardio avec un petit groupe de 3-4 on les mets dans des conditions faciles

D'accord

Qui correspondent aussi aux effectifs des petits centre de secours

Oui

Heu donc ça permet de rentrer en formation dans les bonnes conditions les premiers jours et heu bah plutôt à partir du deuxième troisième jour là on part sur du des MSP avec un groupe de 10 plus type CSP comme ça on balaie en fait toutes les situations qu'ils peuvent rencontrer celui qui est dans un petit centre avec 4 personnes de garde

D'accord

Il va être dans une situation où il va mettre en place des petits ateliers des petites choses par petits groupes celui qui est en CSP il va devoir gérer un groupe complet de 10-12 personnes donc on a fait les deux heu on alterne on commence plus par des petits groupes au début et puis voilà les évaluations heu enfin grille de compétences entretien individuel en fin de journée la grille elle est remplie par le stagiaire avec le formateur heu lors de l'entretien

Ok d'accord et qu'est-ce que tu penses des MSP alors

Ben des MSP pour nous au niveau EAP c'est heu mettre en place une séance pour un groupe voilà j'arrive dans le gymnase je présente ma séance mes objectifs et après si on veut se rapprocher d'une MSP une vraie MSP au format APC il faut travailler avec une vrai garde ou alors il faut sortir du cadre stagiaire heu évalué ou stagiaire qui en présence de son collègue évalué qui va tout faire pour l'arranger si la séance elle est nulle

D'accord

Je vais pas plomber mon collègue je vais la faire quand même

Ok

Parce que j'ai pas envie de plomber mon collègue une vraie garde heu par exemple ici à

Catelas

Oui

Si la séance est nulle bah les gars ils vont lui dire c'est nul ton truc j'ai pas envie de le faire quoi

D'accord

Ou bien ou bien au niveau sécurité heu ben plutôt que le stagiaire qui se rend compte que son pote fait un truc qui est pas terrible niveau sécurité il va adapter

C'est ça

Alors que ben le vrai pompier lui il va se blesser ou il va dire attention c'est dangereux je fais pas ça

Ok

Donc si possible travailler avec des vrais pompiers de garde on a essayé de le faire et avec certaines équipes à Poulainville ça a bien fonctionné

Oui

On a mis en place aussi des des événements dans la garde c'est-à-dire départ en intervention comment est-ce qu'on gère un changement de groupe un changement d'effectif

Hmmm

Un retour d'intervention qui est encore peut-être plus complexe à gérer

Oui

Parce que les gars arrivent à froid et sont pas échauffés donc il faut les intégrer et d'un point de vue sécurité bah on peut pas leur demander ce que font les autres depuis heu depuis 20 minutes avec un bon échauffement

Bien sûr

On a mis en place aussi d'autres situations type blessure prise en charge d'un blessé heu gestion d'un groupe un peu dissipé ou qui a juste envie de taper dans la balle

D'accord

En gros on a mis ça en place mais le mieux l'idéal ça reste vraiment de travailler avec une garde une vraie garde quoi

D'accord

Une vraie garde de pompier

Ok et alors qu'est-ce que tu penses des des ateliers pédagogiques personnalisés

Alors les ateliers pédagogiques personnalisés en EAP c'est ce que je disais c'est que nous on a transformé ça en atelier heu bah ça reste des ateliers pratiques heu mais en gros et coupe le

groupe en deux on a un groupe de 6 on fait de groupe de 6 il faut avoir la ressource en formateurs et au final cet atelier c'est c'est pas suite à c'est pas forcément suite à une erreur d'une MSP c'est heu une façon de travailler différemment en petit groupe et à deux deux formateurs ça permet en début de stage ben il y en a un qui prépare le matériel l'autre qui va faire la séance si j'ai besoin d'être deux pour montrer un exercice on le fait à deux exetera c'est en gros pour se mettre dans les conditions confortables pour travailler heu un thème précis un jeu collectif heu des séances avec atelier cardio des séances de renforcement musculaire

Ouais

Voilà ça permet de cibler vraiment sur sur un domaine particulier

D'accord

Donc on les a adapté dans ce sens-là mais au final ça se rapproche c'est assez parallèle avec les APP incendie heu qu'on peut mettre en place dans les formations équipiers

Ok alors heu lorsque tu as commencé pendant tes premières formations heu alors comment ça se passait avec les stagiaires les stagiaires et les formateurs

Heu lors des premières formations on a eu même encore maintenant des problèmes de stagiaires qui sont plutôt consommateurs qu'acteurs en fait

Ok

L'APC ça peut fonctionner si si le formateur fait un pas mais faut aussi que le stagiaire fasse un pas et des fois heu sur certains stages on a eu beau tout mettre en place au niveau de l'équipe de formation si le stagiaire n'a pas choisit de s'investir de bosser un peu plus ben ça n'a pas fonctionné je prends exemple t'as encore dans notre organisation des EAP 1 on est parti sur deux séquences de trois jours

Oui

Trois jours au début en gros on leur donne un peu la caisse à outils pour animer et entre la période de trois semaines qui sépare les deux séquences ils doivent préparer des séances ils doivent préparer une séance pour la reprise de stage

D'accord

Trois semaines après et encadrer le plus possible de séances dans leur caserne

Ok

C'est où lors d'un stage on s'est rendu compte on a fait le tour de la deuxième séquence bon ben qui a encadré des séances sur douze ou sur dix il y en avait deux et ben qui a préparé leur séance mais voilà contraint en fait

Ok

C'est pas c’est pas eux qui sont investis dans la formation

C'est pas leur volonté quoi en fait c'était pour la formation

Bah en fait ils sont peut-être encore sur l'ancien modèle de formation formation pompier où on reste une semaine on a été sage pendant une semaine et à la fin on nous donne un diplôme

D'accord ok

Les stagiaires n’ont pas encore passé forcément le cap et puis pareil même au-delà du stage là on met en place des des accompagnements des tutorats après heu les stages pour les EAP1 lors du dernier stage on leur a tous identifié un tuteur

Ouais

Ils n'ont pas encore tous cette démarche de dire lorsque j'ai mon diplôme et que je suis sorti du stage je suis encore en formation pour eux c'est ça y est j'ai atteint le niveau

C'est bon c'est fait

Voilà et en fait non on leur explique que vous avez un minimum pour animer maintenant il faut le développer en continuant à se former à se remettre en question quoi

D'accord et alors justement comment tes relations elles ont évolué avec l’APC et les relations que tu as avec les stagiaires

Les relations avec les stagiaires ou avec l’APC

Toi à travers l'APC comment tes relations elles ont évolué avec les stagiaires

Ben il y a plus de je pense qu'il y a plus de d'échange du fait de mettre en place des entretiens individuels alors c'est pas forcément moi qui les ai mis en place parce que j'encadrais un groupe de formateurs en fait sur le stage

D'accord ouais ok

J'ai vu un peu comment ça se passait heu forcément ça oblige à se livrer hein lorsque t’es seul avec un stagiaire et que tu reviens sur une MSP de la journée forcément il va heu dire plus de choses et peut-être que moi aussi j'oserai lui dire plus de choses qu’en présence d'un groupe autour et qui est regardé donc ces temps-là en fait c'est des temps des temps où on se livre un peu plus heu après heu je pense que si on arrive à mettre en place l’APC encore une fois dans les bonnes conditions quand je dis bonnes conditions c'est voilà le nombre de formateurs le nombre de stagiaires

Oui

les entretien qui vont bien les nombres de MSP enfin le bon déroulement je pense qu'au final il y a beaucoup plus d'échanges et heu on cible plus les compétences en fait on fait de l’APC

D'accord

Qu’en pédagogie par objectif

Ok

Maintenant ça revient un peu aussi à ça on va pas perdre le temps de mesurer la la longueur de l'échelle où bah nous en sport on va pas rentrer dans des cours hyper compliqués sur les filières énergétiques quoi on va plus être sûr de la pratique et des des critères observables simples voilà sur le stagiaire lorsqu’il est ou sur celui qui fait la séance en fonction bah comment il est heu au niveau coloration transpiration essoufflement

D'accord

Donc voilà on est plus dans cette logique là mais après heu je dirai plus d'échanges mais il y a pas eu de négatif au final avec les stagiaires

Ok et alors qu'est-ce qui te quel rapport te plaît le plus justement est-ce que c'est cet échange ou alors est-ce que c'est heu cette place de de sachant qui va diffuser du savoir

Bah moi ce qui me plairait le plus là-dedans c'est lorsque le stagiaire à bien compris que il est pas seulement là pour attendre et pour être consommateur donc s’il a compris qu'il doit être acteur de sa formation il doit aller chercher des choses il doit travailler heu pour se construire lui-même si on arrive à avoir à atteindre cet objectifs-là

Oui

Que le stagiaire a compris la démarche parce que je suis pas sûr que tout le monde est compris on parle beaucoup des formateurs mais il y a aussi les stagiaires

Ouais

Lorsqu'il a compris que c'est lui qui se construit que c'est pas le formateur qui heu construit douze stagiaires

D'accord

C'est à lui de se construire et au-delà du dernier jour de stage ben là on a tout gagner

D'accord ok

Maintenant c'est pas encore pas encore facile pour tout le monde

Ok et alors lors de ta FI en tant que pompier pro ou pompier volontaire heu qu'est-ce que tu avais comme relations toi avec tes formateurs

FI pro ou volontaire ben moi c'était du c’était un peu à l'ancienne hein volontaire moi j'ai c'est là en fait que je suis venu à m'intéresser à l’APC en tout cas la pédagogie chez les pompiers lorsque j'ai eu ma formation ma FI SPV j'étais en STAPS heu

Ouais

Donc j'étais étudiant pendant dix jours ou douze jours je sais plus j'ai fait ma formation

incendie où heu on a fait plein de manœuvres où les formateurs nous gueulaient dessus du matin au soir heu bon ben ouais j'ai pas trop compris parce que moi j'étais dans un milieu où heu lorsqu'on m'explique ben je comprends quoi j'étais étudiant donc

D'accord

On avait jamais eu besoin jusqu'à présent de m'hurler dessus pour que je comprenne comment heu comment heu dérouler un tuyau comment faire autre chose

Ok

Donc j'étais un peu perturbé après je me suis dit bon ben c'est un peu comme les militaires donc heu ça devait être normal puis après en étant dans la profession je me suis dit bah ouais peut-être que y a des choses faire évoluer au niveau de ces formations-là donc moi j'ai fait après la FI pro c'était un peu la transition c'est-à-dire que mes formateurs heu étaient encore en pédagogie par objectifs et puis dans la formation on a eu une semaine de perfectionnement incendie avec le commandant Dubois qui lui avait déjà son projet et

D'accord

Etait déjà en train de mettre la graine

D'accord

Au niveau de la formation donc ça m'a permis de vivre la période transition et bah après chef d'équipe là on était déjà passé en APC et voilà après on était encore coincé par un problème de texte parce que dans certains textes on est obligé d'avoir une évaluation en fin de stage

Hmm

Qui est un peu en contradiction avec les principes de l'APC où l'évaluation elle est formative continue exetera

D'accord ok et alors d'après toi comment est-ce que heu par exemple tes collègues pompiers qui étaient avec toi en formation ils vivaient justement ce cette formation avant la mise en place de l'APC

Après je pense qu'il y a plusieurs profils heu il y a plusieurs profils de personnes moi je sais que moi je l'ai plutôt bien vécu j'ai des collègues heu alors c'est pas pour dire que ceux qui viennent la BSPP sont heu mais enfin ceux qui viennent d'un milieu où eux pour eux c'est normal de voilà de que la formation elle se passe comme ça la longueur de l'échelle c'est comme ça et pas autrement et si tu sais pas ben tu te fais détruire

D'accord

Pour eux dans ce cadre-là ils en sont jamais sortis et c'est vrai que pour certaines personnes c'est compliqué c'est compliqué d'accepter ce changement

D'accord et aujourd'hui heu maintenant les pompiers volontaires là qui viennent d'être recrutés à ton avis comment ils vivent la formation avec l'APC

Ben je pense qu'il vont mieux vivre la formation heu parce que heu du coup la place du stagiaire il est considéré comme un être humain c'est un des gros points forts de l'APC c'est aussi ben un peu casser cette façon de travailler où justement ben un peu comme moi quand j'ai fait ma FI SPV

Ouais

Où c'était on apprenait en se faisant crier dessus ou ben là heu le gars qui rentre en formation il va y avoir barrière tout de suite avec le formateur ne serait-ce qu'au rassemblement des choses comme ça ben là on est plus entre êtres humains que ce soit formateurs ou stagiaires qui échangent

D'accord

Ben quelque part on valorise l'être humain on valorise son parcours et ses connaissances ses compétences puisqu'au final c'est son esprit d'analyse qu'il a depuis qu'il est né qu'il a utilisé dans d'autres domaines qui va pouvoir permettre de développer ses compétences chez les pompiers donc en fait on reconnaît même un gamin qui a 18 ans qui fait sa FI SPV qu'il a des capacités d'analyse et que à partir de ça il va pouvoir construire ses compétences heu donc c'est pas une merde qui arrive en formation quoi *(rires)*

D'accord ok

Donc point de vue je sais pas si j'ai le droit de dire des gros mots *(rires)*

(rires) **Si tu as le droit tu as le droit c'est libre hmm alors la place du formateur dans les formations est-ce qu'elle a changé avec l'APC**

Heu ben la place du formateur oui elle a changé heu ils doivent se comment dire il doit remettre en question ses pratique donc il doit remettre en question ses pratiques et peut-être même ses valeurs pour certains

D'accord

La place du formateur qu'est-ce que t'attends en fait

J'attends rien ben la place du formateur heu comme tu disais le formateur avant comme tu disais

Ah oui avant il était sachant et maintenant il est accompagnateur donc

Ok

C'est des mots qu'ont un sens assez fort puisque heu avant le savoir sortait uniquement de sa bouche et pas des stagiaires heu aujourd'hui c'est plus un guide en fait

D'accord

C'est un guide qui va pouvoir orienter mais sans forcément donner la connaissance

D'accord

Guider le stagiaire pour que lui-même trouve la connaissance et développe ses compétences

Pourquoi tu disais que ça pouvait heurter les les valeurs de certains

Ben parce que heu certains formateurs enfin on en a dans le SDIS qui sont formateurs depuis 10 ans 20 ans 30 ans ont fonctionné toujours avec le même modèle où eux étaient sachants où heu ben on devait apprendre d'une telle façon précise où on se centrait pas mal aussi sur les savoirs heu qui sont pas forcément toujours utiles hein et je sais pas la largeur d'une corde de lot de sauvetage d'une corde de sécurité la longueur d'une échelle la largeur des échelons heu c'est des trucs donc on peut se passer pour aller en intervention

Ok

Des connaissances dont on peut se passer

Ok d'accord alors quels changements il peut y avoir avec l'APC dans le SDIS 80

Quels changements ben il y en a déjà eu un petit peu c'est heu changer les modèles de formation heu quels changements valoriser les compétences de chacun heu enfin les changements ils sont déjà lancés maintenant on est encore au début de la démarche je sais qu'il y a encore beaucoup d'anti APC donc le chemin est long

D'accord

Maintenant il y a l'appui des textes sur la formation et aussi l'appui heu des derniers formateurs formés et des concepteurs APC donc aujourd'hui en fait on est heu dans un mode de fonctionnement on a déjà pris le virage mais heu on a encore des freins

D'accord

Donc l'évolution elle est en cours mais elle est lente

Ok et comment tu vois l'avenir de l'APC dans le SDIS

Ben plutôt bien parce qu'au final forcément tout changement ben entraîne des des désaccords et des obstacles là on était en plein dedans on les a pris de plein fouet je pense qu'au final là avec le temps on a des gens qui sont contre mais aussi beaucoup de gens qui commencent à être convaincus

D'accord

Heu ce qu'on a mis en place au niveau de l'APC c'était de l'expérimental aussi donc ce qui était expérimental va évoluer et va ressembler à quelque chose de de de plus élaboré heu la première formation APC on peut pas faire du parfait quoi c'est logique et forcément comme

on fait pas du parfait ben y'en a qui peuvent dire ouai mais on faisait mieux avant voilà là ça se met en place je pense que ça évolue alors encore une fois j'ai un regard de loin

Oui-Oui

Mais bon heu voilà je je me dis que maintenant si on travaille en formation intégrée si ben chaque formation on a un formateur qui est formé en APC et qui va regarder uniquement le stagiaire qui manœuvre ou qui fait son exercice

Ouais

Ben on arrive à une configuration qui se rapproche de l'APC dans les mentalités c'est super dur parce que voilà faut faire évoluer les mentalités on a été formé par Franck Dubois qui lui lui c'est en lui quoi il a ça en lui en lui donc forcément pour lui c'est très simple moi je serais pas capable de diffuser le message aussi bien et de manière aussi fluide que lui

D'accord

J'ai envie de dire il faut laisser le temps aussi au référents APC de se construirent dans le SDIS j'en ai peut-être un en face de moi

Oula ***(rires)***

(rires) Non mais voilà c'est heu je pense qu'il faut être patient mais ça m'étonnerait qu'on fasse machine arrière aujourd'hui

D'accord

Surtout que les textes les textes de la formation qui sont sortis depuis 2013

Ouais

Prévois justement des formations au format APC

Ok merci

2ème entretien, Antoine, 21 minutes 16 secondes

Allez alors qu'est-ce que tu peux me dire de l'organisation de la formation dans le SDIS depuis une dizaine d'années

Heu depuis 10 ans donc avant on travaillait en binôme enfin en trinôme c'est-à-dire tu avais un trinôme qui s'occupait de tout ce qui était chef d'agrès chef d'équipe

D'accord

Et un trinôme qui s'occupait des équipiers heu et des FI Pro

Ok

Voilà ensuite heu donc heu les les trinômes pouvaient se chevaucher on pouvait des fois travailler sur du chef d'agrès ou du chef d'équipe

D'accord

Hein mais en particulier on restait dans nos dans nos attributions

D'accord

Voilà alors moi j'étais dans le trinôme équipier et FI pro

Ouais

Par contre en tant que chef de groupe je participais à l'encadrement des chef d'agrès incendie pour jouer le rôle de chef de groupe

D'accord et heu les pratiques comment tu les as vu évoluer toi

Alors heu avant avant on avait une pédagogie traditionnelle c'est-à-dire il y avait du cognitif

Ouais

Et puis de la pratique de la mise en pratique donc il y avait il y avait la démonstration

D'accord

Du geste technique ensuite il y avait la répétition du geste technique

Hmm

Et ensuite après avec tout ça on faisait des manœuvres heu combinées où ils restituaient ce qu'on leur avait appris à la fois en théorie et en pratique

Donc tu avais d'abord la théorie

Ouais

Après t'avais des démonstrations commentées

Ouais par exemple apprendre à dérouler un tuyau on faisait du basique

D'accord

On apprenait à dérouler le tuyau comment on se positionne comment on déroule le tuyau

Ok

Comment on le roule il y avait une démonstration faite par les formateurs

D'accord

Ou par un apprenant qui savait déjà faire hein et ensuite on les faisait travailler puis au bout de plusieurs jours de formation comme ça où on voyait les gestes techniques après on faisait des manœuvres d'ensembles

D'accord ok et alors heu comment toi tu as accueilli l'arrivée de l'APC dans le SDIS

Ben mal mal par rapport à la manière dont on nous l'a on nous l'a fait passer c'est-à-dire en gros ce que vous faites depuis 30 ans vous tirez un trait dessus et puis en gros c'était nul

Ouais c'était nul ouais

Donc on l'a mal pris et puis voilà donc déjà le premier blocage il a été là

D'accord

Ensuite ensuite si tu veux l'APC heu telle que nous on l'a mise en œuvre dans le département on l'a fait trop vite on avait pas les moyens heu humains et les moyens heu matériels de la mettre en place c'est-à-dire que normalement l'APC il y a une préparation en centre

Oui

Les gens ils arrivent ils ont déjà les fondamentaux

Oui

Et nous à ce moment-là on met en œuvre les MSP en sachant que les gens ils ont au moins le minimum

Y a déjà des acquis quoi

Voilà ya des acquis techniques et voir même théoriques

Ok d'accord

Alors que là nous il y avait pas tout ça donc finalement en mettant en œuvre les manœuvres on s'est rendu compte que ben les gars ça n'allait pas parce qu'ils n'avaient pas les fondamentaux

D'accord

Et donc après à partir de là heu ça a énormément compliqué en plus comme tu le sais dès le départ on avait pas on mutualisait pas c'est-à-dire que nous les formateurs on faisait chefs d'agrès conducteurs

Ouais des formations intégrée maintenant c'est ça avec des chefs d'équipe

Voilà et on pouvait pas suivre les auto apprenants comme ça les primo apprenants

Oui parce qu'au final tu faisais pas le rôle de formateur

Voilà on était

Tu étais intervenant quoi

Alors qu'avant on faisait du conducteur et du chef d'agrès mais on avait derrière nous où devant nous un public qui avait acquis les bases c'est-à-dire les savoirs ils savaient dérouler un tuyau ils savaient faire une alimentation ils savaient établir une lance voilà donc on pouvait faire le conducteur ou le chef d'agrès et en même temps les suivre

Sonnerie portable

Ouais

Parce qu'on savait qu'ils avaient les bases

D'accord

Alors que là en APC même si là on commence à faire plus ou moins des formations intégrées on se rend compte quand même que ça marche pas puisque quasiment cette semaine on a aucun chef d'agrès

D'accord pour l'équipier incendie

Voilà c'est-à-dire que le SDIS a mis l'APC en place sans se donner les moyens pour moi

D'accord ouais ouais

Ça veut dire qu'à un moment si il faut deux chef d'agrès deux conducteur par formation bah il faut trouver un moyen pour être sûr que tous les jours on ait ce nombre de participants

Ok et alors avant quand tu as commencé tes formations tu faisais le rôle de chef d'agrès heu et de conducteur mais c'était plus facile parce que les gens connaissaient heu avaient déjà les bases

Ouais

D'accord mais il n'y avait pas de chef d'agrès ou de conducteur qui était détaché spécifiquement sur la formation

Non non non avant avant c'était les formateurs on était trois formateurs par trinôme enfin par stage et voilà on faisait

Tu tournais quoi

Je parle pour les équipiers et les FI pro après le chef d'agrès c'est autre chose Didier il saura mieux t'en parler

D'accord alors est-ce que aujourd'hui tu utilises l'APC

Alors moi je commence un peu à l'utiliser quand heu quand c'est facile c'est-à-dire quand les gens ont les fondamentaux qu'ils arrivent qu'on a des chef d'agrès des conducteurs oui heu la différence que je fais par rapport à avant si tu veux c'est que que je ne fais plus de débriefing

D'accord

Je je laisse les gens je les réunis mais je les laisse eux

Débriefer entre eux quoi

Mais je les laisse débriefer entre eux s'auto diagnostiquer voilà le mot exact

Ok *(rires)*

Et je corrige si c'est important je corrige j'apporte mon voilà mais je les laisse beaucoup plus faire moi je rentre dans l'APC quand c'est possible quand on a les moyens de le faire là on n'a pas toujours les moyens tu vois là cette semaine on a pas les moyens puisque on n'a pas de chef d'agrès

Forcément

Forcément à un moment il faut et encore on a de la chance on a un bon groupe

Ouais

Ouais on a des bons chefs d'équipe sur lesquels on peut s'appuyer

D'accord

C'est-à-dire que ça aussi c'est important c'est-à-dire que en APC on nous demande de faire des APP avec les chefs d'agrès avec les chefs d'équipe c'est eux qui gèrent et puis qui démontrent et puis qui voilà sauf que quand on n'a pas c'est vite réglé c'est nous qui le faisons

Ok d'accord

Par contre quand tu en as et que tu tombes sur malheureusement des chef d'agrès ou des chefs d'équipe qui ne sont pas compétents et ben tes APP si tu les laisses faire avec un regard un peu éloigné

Ouais

Tu te rends compte que le message qui est passé est pas bon

Il est pas bon pourquoi il est pas bon

Parce que les chefs d'équipe ou le chef d'agrès ils ils ont pas le niveau

D'accord

Ils ont pas le niveau par exemple la dernière fois je regardais yavait un chef d'équipe qui faisait la démonstration de l'échelle à coulisses

Oui

Mais tout à l'envers quoi

D'accord

Voilà de l'échelle posée au sol elle était pas en position d'attente elle était déjà à l'envers

D'accord

Ils l'ont porté à l'envers voilà donc à partir de là t'es obligé de venir de corriger

Ok

Alors que normalement on APC c'est on est censé faire confiance valoriser responsabiliser les chefs d'agrès les chefs d'équipe sauf que bon il faut qu'on est toujours un œil ça je suis d'accord mais quand t'es comme hier c'est hier qu'on a fait l'échelle à crochets Didier ouais hier l'échelle à crochets il y avait un chef d'équipe qui était à la Brigade

Oui

Tu vois bon le mec tu vois les yeux fermés tu peux le laisser

D'accord sans problème

Faire son APP voilà tu as un regard mais un regard tranquille

D'accord

Voilà

Mais quoi qu'il arrive tu as toujours un regard toujours un contrôle

Tu dois toujours avoir un contrôle sauf que heu comme le but de l'APC c'est de ne pas stresser les gens

Oui

En gros c'est ça

D'accord

Heu c'est ce qu'on nous demande de baisser notre niveau d'exigence et surtout de ne pas leur gueuler dessus les stresser il faut pour ça que tout se passe bien et donc quand tu as un APP qui se déroule bien toi tu n'amènes pas de stress en plus

D'accord

T'as pas de grosses corrections à faire

Tu n'as pas intervenir quoi

Tu n'as pas ah intervenir brutalement comme on le faisait avant

Avant c'est ce que tu faisais

Bah avant on observait on observait quand on faisait des démonstrations on montrait ensuite on faisait manœuvrer

Ouais

Je dis pas qu'on intervenait méchamment mais on intervenait plus régulièrement pour corriger tout ça alors que là hier moi je regardais le gars qui faisait manœuvrer heu les échelles à crochets bon ben voilà

Y a pas de souci quoi

Non là il y a pas de souci le gars il connaît sa manœuvre d'échelle à crochets il transmet les bons gestes il corrige comme il faut c'est vrai que le stage il y a moins de stress

D'accord

Obligatoirement puisque tout le monde à son niveau amène à son niveau on va dire pas d'excellence mais un niveau correct par contre je prends à l'inverse quand les mecs sont pas bien

Ouais

Sont pas bien formés pas bien formés heu obligatoirement tu sais que le gars il va pas transmettre les bonnes choses tu as ton rôle de formateur tu le prends cette fois-ci plus à cœur

Oui t’es plus présent

Tu es plus présent et peut-être plus peut-être plus comment expliquer ça

Tranchant

Plus tranchant dans ton tes interventions

D'accord

Surtout que ce qu’on nous a vendu au départ ce que Frank Michael nous avaient vendu

Ouais

Faut pas l'oublier c'est que heu en gros on mettait en place des MSP ça se passait bien de temps en temps on faisait un APP pour heu

Réguler

Réguler voilà amener une petite perfection dans un geste technique voilà quand c'est vendu comme ça ouais ok sauf que nous dans la Somme bah ça a pas fonctionné comme ça

Ok donc entre ce qu'on t'as vendu et ce que tu fais aujourd'hui ça n'a rien à voir

Non ben non parce que là heu on fait de l’APC on fait moitié APC moitié traditionnelle on est obligé de réguler nous maintenant on est obligé de réguler parce que on sait que si on veut que le stagiaire sorte avec un minimum de connaissances et de techniques ben un moment l'APC on peut pas toujours laisser faire sans intervenir donc on est obligé d'intervenir de revenir à la pédagogie traditionnelle

D'accord

Et puis de voilà de démontrer et de refaire faire

Ok et alors heu donc toi les alors tes pratiques qui ont été modifiées avec la PC c'est une distance un peu plus importante

Demande d'être moins présent en gros

Ouais

C'est ça aussi qu'on a pas accepté sans moi j'ai pas personnellement j'ai pas accepté parce que mon rôle de formateur ça a toujours été d'être présent d'accompagner vraiment au plus près les stagiaires

D'accord

De leur démontrer le geste technique de le corriger en étant à côté d'eux de les observer de corriger et après de mettre tout ça en place dans des manœuvres et voilà donc

Donc toi

On nous demande en fin de compte d'avoir

Du recul

Du recul

Et donc toi dans ta conception de formateur il faut qu'il y ait cette présence et ce rapprochement formateur stagiaire quoi

Ouais je pense ouais

D'accord

Je pense que c'est utile dans le sens où le le comme on dit la confiance n'exclut pas le contrôle

Ouais

Heu là si vraiment moi j'ai peur que certains formateur avec l'APC ben s'en branlent carrément

Ouais ils s'en foutent et

Le collègue quitte le bureau, 11 minutes 46 secondes

Les gars ils vont dire bon ben tiens et chef d'équipe hop gérer ça

D'accord

L'autre il va aller fumer sa clope dans son coin

Donc il se décharge complètement de son boulot

Moi je peux pas concevoir ça

D'accord

Voilà

Ok heu qu'est-ce que tu penses des mises en situation professionnelle les MSP

Ben je dis que je dirais que de temps en temps enfer c'est bien on a fait avec heu des services extérieurs genre la gendarmerie et tout ça moi je dis que c'est compliqué à mettre en œuvre maintenant quand on peut le faire c'est vachement intéressant nous par exemple en violence urbaine on l'a déjà fait

Oui

C'est vachement intéressant mais tu peux pas faire ça tout le temps

D'accord

Parce que la contrainte elle est telle que les autres services ils ne supportent pas

Ok

Toute la semaine tu vas voir les gendarmes tous les jours pour leur demander de faire un cas concret le mec qui va dire bon alors attendez

Oui s'il y a trop de sollicitation

Peut-être que dans chaque stage incorporer une seule MSP bien faite bien structurée

D'accord

La peut-être que ça peut mais il faut le faire à la fin

Une fois qu'ils ont acquis des compétences

Ouais ouais sinon voilà

Ok d'accord et heu à ton avis qu'est-ce qui peut y avoir comme changement avec la PC dans le SDIS 80

La comme changement

Ouais qu'est-ce qui peut changer dans le SDIS 80

La moi je me rends pas compte pour l'instant la seule chose dont je me rends compte moi c'est que par rapport au personnel qu'on livrait à la fin de notre stage à l'ancienne on va dire

Ouais

Les mecs ils avaient vraiment les basiques ils connaissaient toutes les manœuvres ils savaient dérouler et établir ils avaient un socle théorique comme par exemple la MGO il savait ce que c'était il connaissait aussi le fonctionnement les risques et les avantages de porter l'ARI

D'accord

Il y avait tout un socle théorique qui pour moi est important qu'on a plus maintenant parce que on doit le transmettre lors des des comment dire lors des autodiagnostic mais on passe à côté on passe à côté

Donc pour toi les gens qui sortent de formation aujourd'hui son moins bons que ce avant

Ah ouais ouais ouais et puis moi je je le dis honnêtement et je le dis

Bien sûr ouais tout à fait ouais

Et pourquoi parce que on a été trop vite pour mettre l'APC on aurait dû former un pool de formateurs dans le département dans tous les grands centres formateurs former des gens pour faire les accompagnateurs

Ok

Ensuite sur quelques mois tester l'APC avec ces formateurs là qui forment le socle

D'accord ouais

En centre et nous tout doucement récupérer ces gens-là qui auraient été préparé et là mettre l'APC en place progressivement alors que là on a mis en place l'APC

Ouais

On s'est rendu compte que les gars n'étaient pas préparés donc on s'est décidé enfin nos chefs se sont décidés à mettre en place une formation pour les accompagnateurs mais c'est trop tard ceux qui ont été formés là pendant qu'on a fait de la merde ils sont formés

Ouais

Ils sont validées

Donc ça a été trop vite

Ça a été trop vite pour moi on a été

Parce que il y a un manque de moyens humains

Ouais et puis un manque de préparation on aurait dû réfléchir et dire voilà la première chose qu'il faut faire c'est former les gens en centre pour ça il faut un socle

Hmm

Il faut créer un socle

Ok

Ensuite faut former des formateur accompagnateur

D'accord

Avoir un langage unique

Bien sûr

Des techniques uniques c'est-à-dire si on dit pour une lance par l'extérieur c'est trois tuyaux de déroulés parce que c'est comme ça c'est tout le monde qui doit le faire

C'est comme ça c'est tout le département

C'est pas une fois ho bah non on a besoin que de deux tuyaux j'en mets que deux parce que le stagiaire lui il ne comprend plus rien

D'accord

Donc ça ça a pas été fait donc il y a ce décalage-là ensuite le passage à l'école qu'il soit moins long dans la durée pourquoi pas

Mouais

On fait des MSP on fait des APP pour peaufiner heu certaines techniques et ces gens-là ont les renvoie en centre où voilà ils doivent encore avoir bien sûr des comment on appel ça un plan d'action

Ok donc après la formation il faut qu'ils continuent

Il faut continuer pour faire peut-être des manœuvres qu'on a pas qu'on a pas eu le temps de faire possible où qu'on a pas peut-être l'utilité de le faire à tout le monde mais que pour d'autres peut-être c'est utile par exemple je dis une connerie par exemple la lance à mousse avant on le faisait dans toutes les formations là maintenant on le fait plus on a plus le temps ça veut dire que les gens qui ont des lances à mousse à l'ancienne dans leur fourgon

Oui

Ça peut encore arriver avec l'injecteur mobile

Ils savent pas faire

Ça c'est dans le centre de secours que ça doit être fait après après c'est spécifique après il y a toutes les manœuvres spécifiques

D'accord et alors avec tout ça à ton avis c'est quoi l'avenir de l'APC ici enfin dans le SDIS

Bah je dirais que l'APC de toute façon elle est obligée d'avoir un avenir puisque c'est c'est légal c'est un texte de loi tu dis que maintenant on doit mettre en place l'APC

D'accord

Moi je dis que l'APC les jours je pense que l'APC si on se réveille pas au niveau de l'investissement des formateurs accompagnateurs dans les centres de secours

Oui

Et puis aussi des formateurs accompagnateurs pour le suivi derrière

Ouais

On va on va on va former des pompiers qui seront pas qu'ils n'auront pas la même qualité de formation qu'on a pu avoir pendant des années et on va vers des accidents parce que un moment heu pour moi ils ont pas les fondamentaux ils ont pas pas non plus la valeur des risques qu'on peut prendre

D'accord ok

Nous tout ça on le faisait il y avait une progression logique dans les manœuvres

Et aujourd'hui il y a plus

Voilà on commençait par du plain-pied pour vraiment acquérir toutes les bases de l'établissement ensuite on passait dans les communications existantes ensuite on monte à l'étage ensuite on montait par une au lance à l'extérieur au moyen de la commande on lance par l'extérieur au moyen de l'échelle à coulisse

Donc avant il y avait un programme fixe vraiment précis

Ouais ouais

Et puis aujourd'hui c'est un peu plus

Bah aujourd'hui tu suis par rapport par rapport au stagiaire comme je disais tout à l'heure si tu as un bon groupe tu vas progresser vite

Oui

Si tu as un groupe mitigé avec des gens qui traînent bah tu vas avoir du mal à tout voir

D'accord

Et le risque il est là c'est que tu vas avoir une différence entre certains stage

Oui

Tu vas avoir des stages ou les mecs ils vont sortir avec voilà un bon niveau et puis après t'auras un autre stage où tu auras la même durée mais t'auras un stage vraiment moyen voir même nul

D'accord

Les gens sortiront du stage avec obligatoirement un niveau beaucoup moins élevé que les autres que l'autre stage et ça va créer une différence

Et oui

Dans le volume de pompiers que l'on a et ça pour moi c'est pas acceptable voilà moi c'est là où j'ai peur c'est dans cette partie-là c'est-à-dire qu'on va se retrouver dans des centres de secours avec des gens qui auront été formés à l'ancienne

Oui

Des gens qui auront été formés à l'APC avec un bon groupe où ils auront un bon niveau

Ouais

D'autres auront été formés avec un mauvais groupe qui n'auront pas le même niveau

D'accord

Mais tout ça ça va se mélanger et un moment ou un autre ça va pas le faire et sur l'intervention obligatoirement qui dit problème comme ça dit danger

Hmm

Moi c'est ma crainte

D'accord ok très bien

Je pense qu'elle est fondée je pense qu'elle est fondée parce que heu on est une profession à part on a voilà on est une profession où il y a des risques et c'est risque là même si on les analyse il faut avoir les moyens de les analyser

Oui

Heu le mec qui qui arrive sur un feu qui sait pas ce que c'est que une MGO ben il saura pas faire une reconnaissance il saura pas déroulé comment dire sont pas sa manœuvre mais son intervention

D'accord

Parce qu'il n'aura pas sa chronologie nous on l'apprenait avant un gars qui porte les il faut qu'il sache calculer la loi de Mariotte faut qu'il connaisse les dangers d'avoir un ARI sur le dos c'est-à-dire t'as moins de mobilité t'as un ballant

Hmm

T’as une contrainte respiratoire bon tout ça nous on le faisait

D'accord

Donc le gars on faisait de la pratique obligatoirement

Bien sûr ouais ouais

Yavait une partie théorique pour bien expliquer comment ça se passait pour bien expliquer le fonctionnement de l’ARI les risques de l'ARI les avantages quand on l'utilise voilà bon tout ça c'était fait et ensuite boum on leur apprenait à mettre l'ARI correctement à le régler correctement et on leur faisait faire un parcours d’aisance et puis voilà et puis après quand ils revenaient en incendie si ils avaient continués à s'entraîner dans leur centre ils étaient vraiment top

D'accord

Si ils avaient pas continué à s'entraîner par manque de moyens dans leur centre ils avaient au moins les acquis yavait au bout d’une journée ils avaient repris voilà

Ok

Et puis après tes manœuvre tu pouvais dérouler

Ok ça marche merci

<u>3ème entretien, Didier, 21 minutes 41 secondes</u>

On y va

Allez allons-y

Alors qu'est-ce que toi tu peux me dire sur l’organisation de la formation dans le SDIS heu depuis heu une dizaine d'années depuis que t’es arrivé à l'école

Bah en constante évolution à cause des différentes réformes

Ouais

On est passé heu de la pédagogie par objectif heu là on est passé à la pédagogie on va dire par connaissances heu déjà propres à chaque individu et heu par rapport à des mises en situations leur faire acquérir en essayant de leur faire acquérir certaines compétences

D'accord

Beaucoup de changements par rapport à ça d'autres réformes aussi heu puisque des réformes aussi dans le secourisme des réformes des grosses réformes dans le secours routier

Ouais

Heu qui avait été laissé aussi de côté puisque il ne faisait pas du tout partie non plus du cursus formation entre autre des chefs d'agrès

Ok

Et qui aujourd'hui ben il fait partie intégrante heu d'un chef d'agrès une équipe

D'accord ça marche

Heu réforme heu après ben pas plus sur l'incendie parce que c'est en constante évolution

Ouais

Les outils qu'on nous a mis à disposition heu ben un caisson gaz et puis ensuite la maison à feu

Ouais

Et puis là depuis pratiquement un ans maintenant le simulateur feu réel

D'accord heu comment toi tu as accueilli l'arrivée de l'APC

Bah heu ça chamboule un petit peu en fait

Ouais

Parce que c'est pas du tout la même façon de s'organiser heu de manière un peu structurée et puis heu c'est parti tout de suite dans des mises en situations en fait sans passer avant dans des parties théoriques

D'accord

Hein c'est la grosse différence avec avant c'est qu'il y avait une grosse partie heu d'apport de connaissances théoriques

Ouais

Et ensuite il y avait des mises en situations pratiques où on attendait heu un résultat spécifique heu on attendait voilà

Il y avait un attendu du formateur quoi

Ouais alors il y avait un objectif à atteindre

D'accord

Une certaine compétence mais c'est vrai que c'était dans un point de vue la vision qu'avait le formateur par rapport à ça

D'accord et c'était plus cadré

Oui c'était enfin je veux pas dire que c'était si c'est encore cadré aujourd'hui puisque les mises en situations elles sont quand même prévues organisées à l'avance

D'accord

Mais ce que je veux dire c'est que on avait des parties heu théoriques où bon ben les

apprenants ils devaient apprendre et heu s'infuser ce genre de choses et puis après ben les retranscrire sur des mises en situations qui étaient la plupart du temps même des ateliers

D'accord

Et puis ensuite bon on pouvait heu partir sur des mises en situations tandis que là on part directement sur de la mise en situation

Hmm

Sans forcément avoir des ateliers sans forcément avoir des connaissances théoriques

D'accord

Donc heu ça chamboule un petit peu dans la mesure où ben des des apprenants qui arrivent heu qui ne connaissent absolument rien

Ouais

Bon ben ils vont utiliser heu du matériel des échelles comme ils peuvent utiliser chez eux quand ils bricolent

D'accord

Qui est pas forcément alors que il y a des techniques où il y a des c'est ça ya une certaine technique qui est enseignée chez les pompiers depuis de nombreuses années mais par rapport au côté pratique

D'accord

Non dangereux heu par rapport justement au positionnement heu l'intégrité physique du pompier heu et puis pour être le plus efficace possible

D'accord

Après bon les autres outils comme les ARI par exemple ça ils ne connaissent pas du tout donc heu ben ils découvrent un peu heu

Sur le tas

Sur le tas et puis si vraiment bon ben ça fonctionne pas normalement c'est vrai ils doivent avoir une petite formation dans leur centre avant de venir là

D'accord

Mais dérouler les tuyaux c'est pareil hein quand on voit un tuyau qui est roulé en rouleau comme ça ben

Oui

Si on n'a pas la technique ben la plupart on le jette mais y a rien qui se déroule

D'accord on peut pas savoir si on n'a pas été formé

Voilà donc déjà il faut au moins montrer un minimum bon après l'APC voudrait que ben ils se

rendent compte que bah que s’ils jettent le tuyau et qu’il se déroule pas c'est que ce qu'il a fait ben ça va pas

Hmm

Donc maintenant ça vient de lui lui il doit être amené à nous demander une technique

D'accord faut que ça vienne de l'apprenant en fait

Voilà faut que ça vienne de l'apprenant donc quand ça vient de l'apprenant ben la technique on lui apporte

Ok

Et puis ben ça lui permet du coup oui effectivement c’est plus facile et puis après dans la pratique

Donc c'est toi qui démontre en fait

Ben par rapport à une demande hein de l'apprenant

Ok il faut qu'il y ait la demande

Après il y a des choses qui sont pas forcément faites correctement et l'apprenant il s'en rend pas forcément compte

D'accord

Il n'a pas forcément la bonne technique où ce qu'il fait ben ya peut-être mieux à faire

Ouais

C'est moins fatiguant c’est plus rapide c'est plus efficace

Il a pas la meilleure technique dès le début quoi

Et c'est là où le nouveau rôle du formateur

Ouais

Il appelle ça accompagnateur du coup est très compliqué puisque on a toujours eu heu ben l'habitude d'expliquer de dire les conduites à tenir de ce qu'il fallait faire et en fait là c’est une autre gymnastique il faut ramener en fait les mises en situations pour que l'apprenant il se rende compte qu'il est en difficulté qu'il a des lacunes et que il a besoin d'un apport de certaines connaissances

Donc tu inverses au final le sens c’est-à-dire qu’avant ça venait du formateur et aujourd'hui il faut que ça vienne de l'apprenant quoi

Ben c'est ça

Ok

C'est un peu compliqué mais après ce qu'il un des points positifs de l'APC en fait c’est plutôt que d'expliquer des gestes et d'avoir comme ça s'est passé pendant de nombreuses années et

puis d'avoir des apprenants qui miment un geste ou quelque chose sans comprendre pourquoi

D'accord

Heu du coup ça n'a pas d'intérêt et ils oublient alors que quand ça vient d'eux en disant tiens là je sais pas et j'ai besoin de parce que j'ai essayé je reprends le tuyau je l'ai jeté et il se déroule pas

Ouais

Heu il faudrait que j'essaye autrement et s'il réessaye autrement et qu'il arrive à trouver les techniques ah bah oui c'est ça puis en en même temps on peut peut-être lui donner des techniques le positionnement et comment tenir le tuyau exetera

D'accord

Et quand cette fois-ci il réussit ben il sait que c'est quelque chose qui est acquis plus facilement

Il y a une meilleure intégration

Il oublit moins voilà

D'accord ok et est-ce que toi aujourd'hui tu utilises l'APC

Bah oui par la force des choses

Alors par la force des choses ou par choix

Ben parce que c'est une obligation maintenant mais voilà donc par heu obligation

À choisir toi si on te donnait pas d'obligation tu ferais quoi

Ben je pense que j'essaierai malgré tout de faire une sorte de mixte un peu des deux c'est-à-dire que ça permettrait quand on a des

Interruption chef EDIS 7min22 – 8min20

Donc pour reprendre moi je heu vers un peu une adaptation parce qu'avec un critère temps qui nous est donné

Ouais

Pour apporter pour que les apprenants aient le niveau de de heu compétence minimum requis pour pouvoir après effectuer leurs missions dans les meilleures conditions

Hmm

Heu c'est sûr que on va essayer d'adapter une mise en situation pour tout de suite essayer d'orienter sur un atelier

D'accord

Pour bien expliquer concrètement d'un point de vue voilà théorique-pratique l'utilisation la bonne utilisation heu de certains matériels

Ok

Quelqu'un qui n'a jamais porté d'ARI par exemple

Ouais

C'est difficile pour lui bon ben il va poser il va pas connaître forcément les contraintes ou ce qu'il a besoin d'observer entre la pression des bouteilles heu quand ça siffle à quelle pression heu bon voilà la description sans rentrer dans ces détails là

Ouais ouais

C'est comment bien positionner son masque l'importance de la vérification du contrôle de sécurité

D'accord

La fixation du de l'embout la soupape du masque exetera et puis une fois que leur petit atelier ça c'est c'est quand on fait les mises en situation voilà ça va beaucoup plus vite en fait

D'accord

On peut du coup avancer sur sur d'autres connaissances à avoir

Et toi tu penses quoi justement de ces MSP est-ce que c'est bien pas bien

C'est bien de toute façon nous personnellement on en a toujours fait à l'école on a toujours mis en situation même avec des anciennes méthodes où on allait sur différents sites

D'accord

On essaie de se rapprocher le plus possible de la réalité et puis

Ouais

On faisait intervenir ben les apprenants entre autre chef d'agrès ou autre et puis voilà la seule différence c'est qu'on avait des grilles d'évaluation on attendait certains critères certaines choses qui devaient être fait

D'accord

Et puis si c'était pas respecté ben on validait pas la personne

Ok

Si c'était bien respecté on la validait pour autant si elle était pas validée est-ce qu'effectivement elle avait pas encore acquise suffisamment de compétences pour exetera et celle qui était validée est-ce qu'elle était suffisamment

Oui

Elle était parce que voilà parce que selon les cas qu'on pouvait faire voilà et puis heu il y a surtout une chose qui m'a fait prendre conscience aussi c'est que un apprenant il a pas forcément toute une expérience opérationnel

Oui

Et que quand on est examinateur comme ça se faisait dans le temps on a ce regard très critique parce que mais en même temps avec toute l'expérience les connaissances et puis les problématiques qu'on a pu rencontrer nous tout au long du terrain sur notre carrière

Ouais

Et donc voilà je pense que des fois on a certainement été sévères

Ouais

Voilà donc l'intérêt c'est que heu il faut leur faire prendre conscience que leur métier à quelques niveaux ce soit

Hmm

Aussi bien des équipiers des chefs d'équipe des chef d'agrès qu'ils soient dans l'observation et dans l'analyse constante heu d'un risque

D'accord

Et puis qu'en fonction de ça surtout voilà plus on est aguerri aux risques et puis plus on sait voilà la conduite à tenir ou alors surtout à ne pas faire

Ok et heu pendant les premières formations que tu as fait toi en tant que stagiaire heu comment ça se passait avec tes formateur

Moi plus jeune

Ouais

OH C'ETAIT TERRIBLE

C'est-à-dire

HO TERRIBLE ben parce que de toute façon ça n'allait jamais

D'accord

Voilà c'était heu on avait beau faire des mises en situation on était que des gros boudins ça n'allait pas on était confronté à un problème on avait beau trouver la solution et puis remplir malgré tout la mission

Ouais

On sortait d'un cadre réglementaire donc

Si tu faisais pas le bon truc qui était écrit

Ah oui il fallait faire ce que eux ils voulaient voilà il fallait que ce soit ce que eux ils voulaient comme j'ai dit là précédemment

Ouais

C'est que euh avec toutes leurs expériences leurs connaissances exetera ben il aurait

certainement pas fais où agis la même manière et donc comme ça ne leurs allait pas à eux

Ouais

Dans leur sens ça n'allait jamais

D'accord

Forcément quand on est apprenant on peut pas avoir 10-15 ans d'expérience

Bah bien sûr ouais ouais

En même temps il y avait aussi cette relation ou heu un bon c'était assez il y avait quand même le formateur Dieu quand même

Ok (rires) donc lui il était au-dessus des autres

Il était au-dessus des autres

Ok

Et puis il y avait les autres qui de toute façon quoi qu'il se passe ça n'allait pas souvent très souvent été comme ça

D'accord et alors maintenant toi en tant que formateur est-ce que tes relations avec des stagiaires elles ont changé avec l'APC

Bah oui il y a un moment heu disons que voilà on est plutôt oui dans l'accompagnement parce qu'il faut jamais oublier ça justement ils n'ont pas cette expérience là leur faire prendre conscience de cette analyse ou du risque ou du danger ils ne savent pas ou voilà ils sont passés à côté ils n'ont pas fait la bonne observation ou quoi que ce soit il faut essayer de leur amener ça et puis du coup la relation elle est aussi différente c'est-à-dire que que ils ont moins peur de dire je ne sais pas

D'accord toi tu le disais pas

AH BAH NON HEU qui déjà qui hein heu voilà on me demander un truc bon vous avez compris non on avait rien compris mais personne ne levait la main parce que sinon heu ha ben t'es un beudet c'est forcément heu

Ok

Voilà aujourd'hui heu bon certains voilà il peut arriver et ça arrive qu'on se retrouve avec des apprenants même en APC qui ne captent pas et on a beau essayer de faire des mises en situations voilà ça ne capte pas c'est compliqué on a beau essayer de refaire des ateliers de prendre du temps exetera au bout d'un moment

Comment tu fais alors le gars il comprend pas

Bah il comprend pas c'est déjà arrivé mais bon un moment il faut prendre des décisions c'est-à-dire qu'à un moment on peut pas on arrive quand même sur une phase de validation il peut

pas remplir ses fonctions là c'est pas autant on veut être un peu plus accompagnateur

Ouais

L'aider mais si c'est pas son truc c'est pas son truc voilà

Il est pas fait pour ça quoi

Bah peut-être peut-être je vais dire moi je veux bien je veux bien faire pilote de rallye heu j'ai certainement pas non plus heu les compétences les réflexes

Ouais ouais

Conduire aussi rapidement ou voilà même joueur de foot de haut niveau ben techniquement je suis peut-être pas assez bourrin où j'en sais rien mais

D'accord

Donc à un moment bon ça arrive c'est très peu

Ouais

Mais c'est déjà arrivé

C'est déjà arrivé

Voilà

Et alors toi ta place en tant que formateur est-ce qu'elle a elle a changé avec l'APC

Ben moi j'ai jamais été heu disons que les formations que j'avais eu avec mes formateurs un peu Dieu et puis exetera

Ouais

Ça m'avait jamais plut heu donc je me suis toujours attaché et j'ai pas attendu l'APC pour ça

Ouais

Que à chaque fois que j'étais dans des formations j'avais une certaine forme d'empathie aussi avec mes stagiaires mes apprenants

D'accord tu n'as pas reproduit ce que eux ils faisaient

AH NON BEN NON de toute façon il y avait le choix c'était facile c'était ou alors je me mets heu à gueuler disant ça c'est nul ça c'est nul sans apporter de solution

Ok

Alors que non moi l'intérêt il était de leur apporter justement heu ce niveau de connaissance en me disant moi je suis sortie de certaines formations malgré tout avec la validation du diplôme

Oui

Mais j'avais pas eu du tout l'impression d'avoir appris des choses

D'accord

Et j'ai appris des choses sur le tas

Après quoi

Voilà j'ai appris sur le tas après j'ai appris par moi-même heu avec le peu de connaissance dont j'avais pu avoir mais heu voilà en lisant après par moi-même voilà en ayant pu acquérir une expérience par moi-même

Ok

Et je me suis dit bon alors ou alors je fais comme les autres ou alors je ne reproduit pas ce que j'ai pas envie qu'on voilà de reproduire ce que j'ai vécu moi

D'accord

Donc je suis toujours partie dans cette solution-là donc c'est essayer de préparer toujours au mieux heu mes les apprenants pour que voilà on pourra jamais non plus aborder tous les cas

Ouais

Parce que c'est c'est jamais la même intervention mais au moins qu'ils aient un socle de base

D'accord

Sur une observation d'analyse une fois de plus de risques et de conduites à tenir

Ok et alors maintenant ben comment toi tu vois l'avenir de l'APC dans le SDIS

Ben par rapport à la réforme de toute façon heu c'est quelque chose qui va être amené à se développer alors que ce soit aux SDIS ou bien ailleurs en France

Ouais

Donc voilà je pense pas que de toute façon ça change grand-chose voilà ça va être mis en place dans les centres je vois le truc comme ça avec la mise en place là des formateurs accompagnateurs dans des centres

Ouais

Après peut-être encore au niveau de l'école sur certains sur le plateau technique sur certaines heu certains outils heu pédagogiques et puis après ben toujours ce suivi avec des FMPA ou autres

Et les résultats

Ben le résultat on le verra dans quelques années

Pour toi c'est plus positif ou ou

Ben c'est pas que c'est plus positif ou quoi c'est que de toute façon il faut que n'importe quel apprenant avant de venir en formation il ait déjà des bases dans le centre de secours

D'accord

Il faut que dans le centre de secours on lui explique bien ce qui l'attend c'est qu'on explique bien aussi que heu ben apprendre c'est quand même un métier heu un risque on est confronté au danger a pas mal de choses le métier de pompier il faut que les chefs de centre quand ils reçoivent des candidats ils soient bien clair avec ça ça demande un engagement physique ça demande un engagement personnel ça demande un engagement intellectuel aussi

D'accord

Parce que c'est pas comme faire du vélo c'est pas parce que on a voilà on a réussi un examen on passe et puis on monte dans les camions que

Hmm

Ben que sans pratiquer sans rien ça va toujours bien se passer

Ok

Il faut constamment refaire ses gammes

D'accord

Comme un sportif qui s'entraîne qui s'entraîne qui s'entraîne pour toujours essayer d'être au top et puis de toujours progresser voilà si heu le sportif il ne s'entraîne pas bah il devient mauvais et puis heu bah il devient inefficace

Ouais

Donc il faut absolument qu'il y ait cette philosophie là pour que ça fonctionne heu il faut que après au niveau des actions de formation ça se passe aussi dans cet état d'esprit là et puis surtout encore après derrière il faut que on continue comme ça a répéter ces gammes et des choses comme ça qui soient heu qui soient pour garder l'acquisition de ces techniques de ces connaissances qu'on a pu aborder tout au long de il faut être curieux de toute façon

D'accord ouais ouais

Comme j'ai dit tout à l'heure sur intervention jamais une intervention ne sera jamais la même donc heu il faut toujours être concentré par rapport à ça et heu voilà il faut que faut qu'il y ait ait cet état d'esprit pour que ça fonctionne bien si ya pas cet état d'esprit et ben on va se retrouver avec avec des gens déguisés en pompiers

Ouais

Qui ne connaîtront pas le travail qui seront plus utiliser le matériel heu les engins heu exetera ça existait avant ça existe encore aujourd'hui ça existera demain maintenant est-ce que l'APC elle peut permettre de faciliter par le biais de par la suite en faisant des mises en situations en se rapprochant le plus possible

Ouais

De faire garder ces compétences là je peut-être je sais pas en attendant

A voir quoi

A voir à voir et puis heu oui enfin voilà à voir après faut peut-être plutôt que de donner des directives surtout pour les chefs de centres les chefs d'équipe enfin tous ceux qui travaillent avec des collègues ou même sur le département de la Somme les risques les spécificités ne sont pas les mêmes

Hmm

Faut peut-être aussi leur laisser la possibilité de lors de FMPA de manœuvre exetera

Ouais

Leur laisser plus de libertés

D'accord

Pour que ils fassent des mises en situations ou des ateliers qui soient un peu plus spécifiques au risques où aux besoins

Ouais

Qui ressortent de de ce que peut voir chef sur intervention par rapport à un manque de connaissances où voilà

D'accord ok très bien merci

4ème entretien, Ludovic, 13 minutes 14 secondes

Allez on y va heu alors qu'est-ce que tu peux me dire de l'organisation de la formation dans le SDIS depuis une dizaine d'années environ

Alors depuis une dizaine d'années heu donc quand j'ai commencé c'était vraiment heu basée sur la théorie beaucoup de théorie

Ok

Heu et c'était un peu long

D'accord

C'était un peu long alors pour comparer à aujourd'hui l'APC donc l'approche par compétence je dirais qu'on a pas assez de théorie il leur faudrait quand même pas autant qu'avant

D'accord

Hein mais je pense qu'il en faut je pense qu'on passe entre entre des lignes quand même essentielles heu en APC quoi

Donc on est passé d'un extrême à un autre

Ouais totalement

Avant il y en avait trop

Ouais et là il y en a pas assez

Ok d'accord comment tu as accueilli heu l'arrivée de l'APC toi

Ben je l'ai bien accueilli heu par rapport à mes par rapport aux anciens parce que moi je suis arrivé à la formation c'était en APC donc j'ai pris le train en route

D'accord

Donc j'ai pas eu le choix d'adhérer à l'APC quoi

T'as pas eu le choix mais comment est-ce que ça a été un accueil positif ou négatif ou c'était comme ça

Non heu positif parce que j'ai vu que les stagiaires ils adhéraient quand même pas mal à cette formation du fait de pas avoir le cul sur une chaise pendant une journée

D'accord

Puis du fait de bouger tout le temps moi j'adhère bien l'APC enfin j'adhère bien en partie quoi

Ok ça marche est-ce que tu utilises l'APC

Alors ça dépend le ça dépend le niveau des stagiaires que nous avons

C'est-à-dire

Exemple il y a quelques quelques mois heu on avait un groupe qui était pas super motivé yavait un groupe qui était pas super préparé en centre de secours non plus

Hmm

Donc la faire de l'APC avec un groupe comme ça heu on a beau parler de l'APC faire des ateliers personnalisés faire des trucs comme ça mais on peut pas s'arrêter là quoi il faut vraiment reprendre tout depuis le début

D'accord donc pour utiliser l'APC il faut qu'il y a un travail en amont

Tout à fait ouais

Sinon ça marche pas

Ouais là on a un groupe actuellement heu en formation ya de la révision derrière on voit qu'il y a de la préparation c'est totalement différent les questions sont pas les mêmes les mecs ils sont impliqués ils cogitent tout de suite heu l'APC avec un groupe comme ça ouais c'est du bonheur on peut l'appliquer

D'accord ok

On peut l'appliquer

Ok et alors toi tes pratiques en tant que formateur qu'est-ce qui a changé avec l'APC

Qu'est-ce qui a changé

Qu'est-ce que tu faisais avant l'APC lorsque t'encadrais des manœuvres et qu'est-ce que tu fais aujourd'hui avec l'APC à travers tes formations

Alors pour en faire de temps en temps à Flixecourt parce que voilà

Ouais

Heu la pratique d'emblée quoi tout de suite très peu de cours et de la pratique

Ok

De la pratique

D'accord ça marche qu'est-ce que tu penses des MSP

(rires) ALORS LES MSP c'est moi je dis que c'est bien c'est une bonne chose c'est pour ça qu'à la base j'ai adoré et aussi l'APC il faudrait peut-être aussi qu'on a les moyens de

Alors c'est-à-dire

De mettre en place heu tout ça quoi

Aujourd'hui t'as pas les moyens

Ben pas forcément selon les mises en situation pratique

Ouais

Heu on prend un exemple quand on a un autre formateur qui est venu pour l'APC on pouvait mettre le feu heu un peu partout mais dans des endroits heu où c'est autorisé

D'accord

Alors pour en trouver aujourd'hui heu

C'est compliqué

C'est très compliqué quoi

La mise en œuvre est compliquée

La mise en œuvre est assez compliquée quoi

Qu'est-ce qui est compliqué dans cette mise en œuvre

Ben trouvé déjà les sites déjà

D'accord

Après tu as la sécurité qui est derrière également t'as la dernière fois quand on a fait la formation un feu branche avec un papier toilette ça a pris un coup de vent et puis ça a pris feu sur une haie quoi donc c'était pas prévu au plan quoi *(rires)*

D'accord *(rires)*

Donc voilà

Ok

Et puis les transits aussi pour faire des MSP

Ça c'est long

Ben ouais trouver déjà des MSP dans Villers-Bocage c'est dur alors s'il faut aller un peu partout ça fait des manœuvres en moins également pour les stagiaires

Ok d'accord et les APP t'en penses quoi

Ben je dirais que c'est utile ça a été très utile dans le cas que je t'ai dit tout à l'heure par rapport aux jeunes qui sont venus et qui étaient pas préparés du tout

D'accord

Là on en a fait beaucoup

Ouais

Beaucoup trop même

Beaucoup trop

Beaucoup trop du fait qu'ils soient pas préparé dans l'APP pour éviter de revenir en salle de cours parce que c'est pas le but non plus de l'APC c'est de revenir faire du cours on a adapté nos APP et on a on leur a fait plus ou moins le cours comme ça de toute façon donc voilà les chefs d'équipe ils étaient pas très bon donc on a dû faire le rôle du chef d'équipe du chef d'agrès du chef de tout quoi

D'accord donc dans l'APP c'est toi qui qui fait le truc quoi

Ben selon le niveau oui le but c'est pas nous mais là il arrive un moment où quand les gens sont mauvais

T'es obligé de prendre la main quoi

On est obligé de prendre la main c'est logique hein

Ok

Enfin logique c'est c'est normal pour nous en tant que formateur en tout cas

D'accord mais toi dans ta vision heu si le chef d'équipe il est compétent il peut faire l'APP sans le formateur

Bah tout à fait ouais de toute façon après de toute fatalement après on le revoit en manœuvre parce qu'une manœuvre qui n'a pas qui n'a pas adhérer au stagiaire on leur fait faire l'APP par la suite dans la journée ou le lendemain pourquoi pas

Ouais

Et après on refait la manœuvre sur laquelle ils ont planté quoi donc si vraiment on voit que ça a pas été par le chef d'équipe on va refaire un APP quoi

D'accord ok et alors comment tes premières formations toi comment ça se passait avec

les formateurs quand t’as commencé

C'est-à-dire

Au tout début quand t’es arrivé t’as commencé quoi professionnel ou volontaire

Professionnel

Ok quand t’as commencé pro comment ta FI ça s'est passé avec les formateurs

Bon je dirais que ça s'est très très bien passé après c'était encore les anciens formateur donc c'était pas

C'est-à-dire

On allait l'extérieur on faisait quand tu regardes bien quand j'ai fait ma formation on était quasiment en APC

D'accord pourquoi

Ben parce qu’on avait des mises en situation à l’extérieur on était très peu très peu en cours parce qu'on était quasiment tous volontaires à la base

Hmm ok

Donc je dis pas qu'on en a pas fait mais très peu on avait beaucoup de mises en situation à l'extérieur

D'accord et la place de tes formateurs heu elle était comment

La place des formateurs *(rires)*

(rires) **Elle était comment la place des formateurs est-ce qu'ils étaient vraiment au centre de la formation**

Ouais

Ouais

Ouais j'ai eu le capitaine heu H. c'était lui notre responsable de formation donc

Ouais

Il est très déjà à la base très impliqué donc quand il a eu notre groupe à gérer il était super impliqué donc

Il était vraiment central dans le

Ouais

Dans le dispositif

Ouais carrément totalement

Ok et la marge de manœuvre des stagiaires

Ben tout est

Tout est cadré quoi

Ouais

Ok et alors avec l'APC toi comment tes relations elles ont évolué avec les stagiaires

Ben bien parce que j'ai pris le train en route donc j'ai appris plus ou moins comme ça quand je suis arrivé en tant que formateur attitré donc la relation elle se passe elle se passe bien donc

Hmm ok et alors qu'est-ce qui qu'est-ce qui toi te plaît le plus enfin qu'est-ce qui te plaît le plus est-ce que ce serait cette position de formateur comme t'as connu à la FI où la personne elle est centrale et c'est lui qui coordonne le tout où est-ce que c'est heu le positionnement en APC

Ben j'aime bien le positionnement quand même à l'APC

D'accord

Quand même parce qu'on sera pas là tout le temps non plus pour les d'être centrale c'est bien parce qu'on a quand même un référent là en APC on a quand même un référent parce qu'il y a un responsable de stage

Ouais

Donc ça revient plus ou moins la même chose qu'avant

Hmm

Et du fait qu'on sera pas là tout le temps avec eux quoi donc il faut bien qu'ils ne comptent pas que sur une seule personne c'est pas parce que le chef il est pas là que il faut pas qu'ils évoluent

Ok le truc s'écroule quoi

Ben

D'accord et heu alors toi pendant ton cursus de formation en tant que stagiaire t'avais quoi comme relations avec des formateurs

Très bonnes relations

Ouais est-ce que c'était

Bah ils m'ont connu petit donc j'ai fait les JSP à Amiens

D'accord

Ils m'ont connu j'avais 13 ans

Ouais donc et c'était quoi c'était assez proche ou c'était quelque chose de distant

Non proche je pense qu'ils étaient proches parce qu'ils me connaissaient déjà pas mal et après je pense qu'ils étaient proches également avec tout le monde donc

D'accord

C'est vraiment c'était bien quoi

Ok

On va dire que c'était quasiment familial c'est peut-être un grand mot mais on en était pas loin

Et aujourd'hui les stagiaires qui viennent est-ce que c'est les mêmes relations avec les formateurs

Heu peut-être pas là il y a peut-être le respect il est autre quand même

Coupure une personne ouvre la porte 9min15 – 9min29

Ok et heu alors ta place dans les formations est-ce qu'elle a changé avec l'APC alors t'as peut-être pas de comparatif comme t'as commencé tout de suite mais heu ce que tu fais en centre et puis ce que tu fais ici est-ce que tu as la même place

Ouais parce que je l'applique aussi maintenant là-bas en centre donc heu le but c'est ça c'est pas qu'on a pas le choix c'est que l'APC personne ne fera marche arrière donc autant commencer à former les gens totalement on APC quoi moi personnellement parce que je suis quand même volontaire à côté moi moi je le fais à Domart

Ouais

Les gens ils viennent il y a pas de surprise ils sont préparés quand je peux en encadrer des manœuvres à Flixecourt quand je suis de garde à Flixecourt le weekend j'en ai fait une il y a peu de temps

Hmm

Je fais de l'APC aussi quoi

D'accord et heu comment est-ce que tu vois l'avenir de l'APC dans le SDIS

(rires)

Honnêtement hein

Je dirais que ça peut ça peut rester longtemps parce que de toute façon c'est l'intention de tout le monde mais va falloir mettre un peu plus de moyens quand même pour les pour que ça puisse progresser quoi on va dire

Donc ça va perdurer mais pour que ça se développe il faut plus de moyens

Il faut un peu plus de moyens quoi sinon on pourrait vite saouler les gens et je pense que c'est déjà le cas

Ouais

Actuellement je pense que ça tu le sais également

Il y en a déjà qui

Ben je pense

D'accord et quand tu dis plus de moyens c'est-à-dire

Moyens en personnel déjà

Ouais

Ce serait déjà pas mal donc pour faire pour faire heu une formation donc on est d'accord que on va prendre le type ici sur le plateau donc il faut le formateur

Oui

Il faut une personne à la gestion de de la maison quand la maison déconne il faut quand même quelqu'un qui vienne de la dépanner

Ouais

Il faut regonfler les bouteilles ARI

D'accord

Donc ça fait déjà quatre personnes on est quatre sur une formation

Ok

Donc il faut quand même regarder les et surveiller entre guillemets surveiller les stagiaires

Bien sûr

Puis les équipiers les chefs d'équipe les sous-of c'est quand même heu

Hmm

Pour moi c'est trois groupes bien bien distincts où il faut vraiment heu avoir le visu sur eux quoi donc à côté quasiment il faudrait trois personnes au moins attitrés sur ces gens-là quoi

D'accord est-ce que un formateur peut faire son boulot de formateur si il fait chef d'agrès ou conducteur

Bien sûr que non et c'est c'est les causes pour lesquelles certains de mes collègues sont un petit peu dégoûtés de de l'APC on est pas assez on est pas assez

Parce que tu ne fais pas un rôle de formateur mais tu fais un rôle d'intervenant au final

On fait un rôle de tout d'intervenant de formateur de conducteur heu de chef d'agrès

D'accord

On peut pas on peut pas avoir les yeux partout c'est pas qu'on aime pas le travail

Bien sûr ouais

Ya un moment donné il faut il faut rester concentrer sur sur les stagiaires

Oui

De 6 mois à 3 mois de 3 mois à 1 mois et de 1 mois à 7 jours pour former quelqu'un qui va sur heu au feu

Ouais

Donc derrière dans dans le fourgon ça fait juste quand même quoi avec tous les phénomènes qu'on rencontre maintenant heu je trouve que ça fait vraiment léger

La durée de la formation de 7 jours elle est trop courte

Ouais je pense ouai honnêtement je pense

Et alors il faudrait est-ce qu'il faudrait un format fixe ou est-ce que ça dépend des stagiaires

Après si on si on dépend des stagiaires je pense que ce serait pas gérable par rapport au planning ce serait pas gérable

Ouais d'accord

On pourrait se baser à faire ben ouais ils sont bons ya que sept jours

Ouais c'est ça

Les mecs qui travaillent tout ça pour prendre des congés c'est pas possible nan il faudrait peut-être pas remettre un mois parce qu'ils le feront jamais mais peut-être les 15 jours je pense que ce serait ce serait pas mal

Ouais passer sur 10 jours

Oui 10 jours déjà les 10 jours on termine le pour les équipiers on termine le mardi on pourrait faire jusque vendredi quoi ce serait pas mal pour peaufiner un petit peu les techniques

Ok

Tout ça quoi

D'accord ça marche merci

5ème entretien, Laurent, 39 minutes 44 secondes

Alors qu'est-ce que tu peux me dire de l'organisation de la formation dans le SDIS 80 depuis une dizaine d'années

Ben c'est qu'elle a évolué

Ouais

Elle a évolué elle a pu paraître un petit peu floue à un moment donné dans la mesure où il y avait une partie décentralisée qui était bureau heu qui était gérée dans les locaux du SDIS

Hmm

Une partie qui était plus sur heu je parle dernièrement hein

Ouais

Sur heu la structure de Villers-Bocage

D'accord

Heu donc ça ça a été à mon sens ça a semé un petit peu la confusion surtout chez les gens qui n'ont pas apprécié heu correctement le dimensionnement de la chose quoi

Le fait que ce soit décentralisée heu

C'est ça exactement enfin pour les gens il y avait deux entités

D'accord

Et pour eux il y avait seulement la formation mais donc ça c'était dernièrement il y a 5 ans à peu près

Oui

5 dernières années il y a 10 ans en arrière en fin de compte tout étais géré là-bas la question ne se posait pas c'était simple quand je dis c'était simple c'était des choses dont on avait pas forcément conscience

Comment tu as accueilli heu l'arrivée de l'APC dans le SDIS 80

De manière individuelle d'abord c'est un grand c'est un grand changement c'est une grosse remise en question mais quelque part je pense que moi j'y étais préparé et j'avais déjà quelques convictions heu est-ce qu'on pouvait encore se baser sur des modes et des et des méthodes pédagogiques qui étaient un petit peu à bout de souffle en fait par rapport au public par rapport aux méthodes justement et surtout par rapport aux résultats qu'on obtenait par rapport à cela on était plus sur de de la qualité mais sur de la formation de masse avec un objectif enfin une obligation de résultats derrière tout ça et on n'était pas dans l'épanouissement de l'agent dans l'épanouissement du personnel tout en ayant derrière tout ça l'objectif de former des gens qui vont être amenés à ben sauver des gens intervenir

D'accord

Pour le compte du SDIS quoi donc heu ça a été ça a été bouleversant mais bien accueilli puisque je pense que j'avais déjà fait là j'avais déjà fait la démarche personnellement

Ouais

De me dire voilà il faut qu'on bascule sur autre chose

Pour toi le système était arrivé à bout de souffle en fait l'ancien

Ouais comme d'autres choses dans l'établissement

D'accord

C'est là où on voit enfin il fallait il fallait quelque chose de manière à pouvoir relancer l'intérêt qu'on les gens à se former et à s'intéresser de nouveau à d'autres pratiques et à d'autres travail enfin

D'accord

Chez les pompiers et comment toucher les gens comment toucher les gens de manière à ce que Ben ils en prennent conscience

Donc il fallait remettre un peu plus d'individualisation

C'est juste ça en fin de compte c'est personnaliser

Ok

Le terme qui convient le mieux en fin de compte

Ouais

C'est non plus former en masse mais personnaliser la comment dire le la formation l'action de manière à ce qu'elle soit propre à la personne et puis qu'elle corresponde à son rythme

Hmm

Et à ses besoins

D'accord ok est-ce que tu utilises l'APC

Ben oui

Pourquoi

Pourquoi parce que ça marche parce que ça marche parce que moi je vois concrètement une différence avec les anciennes méthodes parce que les personnes s'y retrouvent plus c'est plus efficace et c'est plus épanouissant ça respecte la personne ça respecte son rythme

Ouais

Heu ses envies ses besoins tout en collant heu avec les obligations que l'on a de de former des gens qui vont porter secours ou enfin qui vont être intégrés au fonctionnement du SDIS heu et je dirais même plus en fin de compte le notre objectif à court terme c'est quoi est-ce que c'est de former les gens heu voilà il nous faut des pompiers pour intervenir

Hmm

C'est pas ça qui m'intéresse le plus moi ce qui m'intéresse vraiment c'est d'avoir des gens avec lesquels je vais échanger je vais transmettre quelque chose et heu ce n'est pas du savoir du savoir-faire du savoir-être

Hmm

Ça ne s'arrête pas à ça c'est aussi une sensibilité qui leur permettra par la suite de se responsabiliser d'être autonome dans leur dans leur vie de sapeur-pompier et je l'espère aussi ça débordera après dans leur vie à côté mais c'est de se dire continuellement ben comment je peux faire pour être plus performant pour être plus efficace

D'accord

Leur donner justement ces liens ces outils pour leur permettre de vivre leur carrière de pompiers peut-être de manière plus autonome que l'on avait auparavant où on était forcément tributaire du formateur ou de l'instructeur de secourisme ou du moniteur ou du référentiel

Pourquoi tu étais tributaire

C'est le c'était la c'était la formation qui l'imposait avec cette partie formateur qui occupait l'espace

D'accord

Qui était le rouage principal et qui de lui dépendait la qualité de la formation ou de l'instruction qu'il allait donner

Donc il avait vraiment un rôle central

C'est ça c'est ça en fin de compte et on avait du mal à se débarrasser de ça en fin de compte de cet intermédiaire ou alors du fameux guide du référentiel alors que aujourd'hui heu il est possible d'être autodidacte

Oui

D'aller chercher l'information la enfin sur divers supports

D'accord

À condition qu'elle soit pertinente qu'elle soit croisée avec d'autres relevés d'informations et que enfin ya c'est pour moi c'est le vraiment c'est le gros challenge dans les années à venir de rendre autonome les personnes dans leur formation et dans leur développement personnel

Oui

Heu pour qu'elle puisse aller chercher judicieusement là où il faut et heu l'information et puis ben s'enrichir et leur donner des outils croiser les informations quels sont les supports qui sont intéressants qui sont sains

Hmm

Qui correspondent à notre partie réglementaire parce que on peut pas en déroger mais pour moi c'est vraiment c'est ça le gros challenge c'est comment je fais aujourd'hui pour accueillir quelqu'un lui transmettre un message tout en lui disant écoute enfin tu n'es pas que acteur de ta formation tu en es aussi l'auteur

Ok

Et en étant l'auteur c'est toi qui écrit le script

Hmm d'accord

Ce qu'il faut c'est juste avoir ce contexte qui permet ce développement c'est là où en fin de compte c'est plus difficile parce que il faut il faut du temps on voudrait que heu l'on puisse

faire la bascule comme ça mais je suis pas sûr que dans 5 ans il y a un bouleversement qui soit complet

Hmm

Le contexte le milieu sapeur-pompier il est dur à changer il est très résistant aux changements et de de faire basculer les gens dans quelque chose de bienveillant où le jugement est complètement mis de côté ou de soi-même on va dire et ben voilà j'ai une lacune j'ai un besoin je l'annonce auprès des gens et là je suis prêt à aller le chercher à compléter ce manque cette lacune

Ouais

Ça va être difficile en fin de compte pour certains ceux qui sont rentrés dans le moule là depuis 10 15 ou 20 ans d'aborder ce genre de chose mais c'est comme tout en fait là ce qui va permettre la bascule c'est de sensibiliser les JSP où les SPV qui sont en début de cursus

La nouvelle génération quoi

Voilà c'est ça c'est là-dessus qu'il faut parier c'est vers eux qu'il faut transmettre cette volonté de dire on t'accueille le but c'est que tu viennes avec nous que tu fasses tes missions de pompier que tu les face dans de bonnes conditions que tu puisse participer à ta formation en sécurité et puis en te respectant toi et tout ton environnement proche

Hmm

C'est un équilibre en fin de compte il s'agit pas de mettre à défaut la vie de famille la vie professionnelle les loisirs ou autre

Ok

C'est ce qu'on enfin je pense que c'est ce qu'on c'est ce qu'on doit chercher cette notion d'équilibre d'épanouissement où l'activité de sapeur-pompier qu'elle soit volontaire ou professionnelle elle doit participer elle doit contribuer au développement de la personne en fait

D'accord

Et on arrive bien trop souvent à quelque chose qui est complètement de heu te déstructurer avec une sollicitation pompier qui est énorme qui vient mettre à mal justement

L'ensemble

La personne ouais il y a un juste milieu moi je suis bien placé pour en parler à titre perso là mon pater qui était là jusqu'à 19h 20h pour j’sais pas quoi

Ouais

Qui était omniprésent dans le centre de secours ça a des répercussions heu sur lui sur ses

proches

Tout à fait

Mais c'est c'est inimaginable en fin de compte et ça me prouve lui comme d'autre que ce n'est pas la solution

D'accord

Alors c'est ce qui est étrange je sais que ça répond aux besoins et aux désirs d'une masse

D'accord

D'avoir cette personne référente

Bien sûr

Qui occupe l'espace qui occupe le temps qui est là qui est présente qui sert de je vais pas dire de défouloir mais c'est le déversoir c'est le guide

Ok

Mais ça correspond plus à l'actualité quoi

D'accord ok et alors quelles sont tes pratiques qui ont été modifié avec l'APC

Les pratiques qui ont été modifiées essentiellement c'est de la sollicitation des stagiaires je discute pas mal avec mon beau-frère qui lui travaille dans l'éducation nationale et qui lui met en place dans son établissement la classe inversée et on a pas mal d'échanges là-dessus et enfin c'est super quoi c'est génial heu difficilement applicable pour nous pour l'instant

D'accord

Mais l'idée de faire travailler les gens pour leur propre formation et non plus d'être là en tant que voilà je te distribue ton petit truc et puis tu es content avec ton classeur que tu potasseras ou je sais pas quoi

Ok

Heu les gens ont des ressources qu'ils vont mettre communément au profit de leur développement personnel

Hmm

C'est ça qui me plaît en fait

Ok

C'est ça qui me plaît c'est cette espèce de c'est du coaching voilà c'est de l'accompagnement tel un petit peu le marionnettiste quoi je trouve ça beaucoup plus trippant beaucoup plus heu enfin ça me plaît beaucoup mieux que de m'installer au tableau blanc et puis de faire le récit de tout mon savoir

De le diffuser quoi

En disant voilà c'est moi qui a l'information c'est moi qui ai le pouvoir

D'accord

Et on le voit à l'issue d'un stage la banane l'échange qui avec les gens contact

Ok Il y a des relations qui ont évolué quoi

Ouais il y a des relations qui ont il y a des relations qui ont évolué et puis enfin moi mon ambition personnel c'est vraiment le moyen terme et le long terme je ne suis plus sur le court terme ou je réponds juste à une action de formation ou je transmets un savoir parce que il y a une obligation de combler un mec dans un camion c'est pas ça je plante la graine dans le sol et ce que je veux c'est que dans 5 ou 10 ans

D'accord

On puisse avoir un pompier qui qui est autonome qui sache se se se gérer seul mais qui sois convaincu de ça et qui puisse sensibiliser à son tour d'autres personnes quand il sera formateur

Ok

Pour avoir cette même vision alors il ne s'agit pas de l'imposer j'ai des convictions je les défends mais tout en respectant le choix de le choix de l'autre

D'accord

Mais je mise vraiment enfin je mise vraiment là-dessus

Ok

Cette sensibilisation enfin essayer de gagner des gens à une ouverture d'esprit plus que ce que le milieu l'impose aujourd'hui encore

Ok qu'est-ce que tu penses des MSP

Heu c'est c'est super enfin c'est très bien c'est quand on est sûr de l'analyse de pratique c'est ce qu'on attend en fin de compte du pompier

D'accord

C'est retranscrire tout de suite ce que l'on veut ce que l'on attend pour moi elle est primordial surtout pour heu le public que l'on a aujourd'hui qu'est-ce que l'on attend de lui

Ouais

Je pense pas qu'il soit en mesure d'être dans la même compréhension qu'on a pu l'être toi et moi et d'autres à un moment donné où on a cette partie classe cette partie-là d'apport théorique où on va retranscrire ensuite sur une manœuvre bien propre tout comme il faut dans la cour

D'accord

Et qu'il faudra transposer ensuite à l'opérationnel heu si on reste sur des schémas comme ça comme ça et c'est ce qui m'a fait justement basculé du côté de l'APC heu ça marche plus où

ça marche moi on a de moins bons résultats

Hmm

Les gens quand ils viennent ici tout ce qu'ils veulent c’est voir tout de suite l'apport terrain en fin de compote de leurs actes et de l'engagement

Ok

Et justement la MSP en fait partie qu'est-ce qu'on attend de moi ben ce qu'on attend de toi c'est ça et à partir du moment où ben il sait ce qu'on attend de lui il schématise heu sur le côté opérationnel quels sont mes attentes quelles sont les attentes du SDIS par rapport à moi par rapport à mon engagement il le comprend beaucoup mieux il le comprend beaucoup mieux et il est dans la compréhension de ce qu'il a besoin ni plus ni moins

D'accord

De savoir dérouler un tuyau de bien faire du massage cardiaque il est mieux à même ensuite d'accepter l'apport qui sera fait par la suite

Ok

Et de le comment dire mettre à profit je prends l'exemple du comment dire du mec qui fait des travaux chez lui il fait du placo si je lui parle de faire une dalle béton il en a strictement rien à carrer par contre je lui parle de rail je lui parle de bandes d'enduit le mec il va accrocher complètement

D'accord

Parce qu'il est sensible parce qu'il a il a un besoin ce qu'il a identifié avoir nécessairement cet cet apport que ce soit théorique ou pratique sur ben tout ce qu'il touche le placo et pas le béton

Ouais tout à fait ouais ouais d'accord et alors comment tu les réalises ces mises en situations

Ben comment on les réalise alors malheureusement j'ai pas j'ai pas eu l'occasion j'ai pratiqué mais pas autant que je voudrais

D'accord

Par contre j'ai vraiment une vision qui est bien précise et qui correspond pas forcément à celle qui est mise en mise en place au sein de l'établissement

C'est pas grave c'est la tienne

Cette moi j'observe ça comme une progression la progression tout en inspirant en s'inspirant de de la vie de caserne et puis de notre opérationnel heu moi c'est une montée en puissance qui est progressive

D'accord

On apporte les choses avec un départ qui aboutit à une fausse alerte

Ok

Et puis ben tout doucement on va monter en compétence en s'appuyant sur celles qui ont déjà été acquise pour pouvoir aborder des sujets qui sont de plus en plus complexe et qui demande de mobiliser les compétences anciennes au profit du développement des autres heu donc la fausse alerte ça va être ensuite la personne qui ne répond pas aux appels

D'accord

Ça peut être ensuite heu la partie incendie et purement heu enfin pour de l'équipier incendie hein un stage équipier incendie ça va être un feu de détritus la voie publique

Donc il y a une idée de progression dans la complexité et l'acquisition quoi

Tout à fait exactement

Ok et

Et d'éveiller les gens progressivement à cela en fait

D'accord

C'est ça en fait ce qui permet alors pour les primo arrivants et aussi pour les les ressources sur lesquelles on s'appuie pour l'occurrence les chefs d'équipe les stagiaires chefs d'équipe

Oui

Qui sont là et qui n'ont peut-être pas dans un premier temps la compréhension de ce qu'on attend d'eux

D'accord

Ils sont là ils sont voilà je suis là en stage chef d'équipe ok mais c'est là où c'est bien c'est qu'on redonne du sens le chef d'équipe qu'est-ce que le chef ok hormis le fait de me retrouver tout seul d'être devant la lance y a toute cette sphère enfin managériale commandement mais pas la prise en charge le témoin je je transmets quelque chose

D'accord

Puisque ça fait partie de mes responsabilités ça fait partie de mon rôle et donc je l'assume et si on le retrouve lors de la formation

Oui

Bon on a compris quoi

Oui

Après sinon on laisse la place au bon sens malheureusement enfin c'est le constat aujourd'hui le bon sens il est aléatoire quoi il est aléatoire il dépend de la volonté de la personne enfin de la volonté de ses capacités à l'avoir ou pas

D'accord ok et alors qu'est-ce que tu penses des APP

Qu'est-ce que je pense des ateliers bah ils sont c'est primordial enfin c'est pareil l'un ne va pas sans l'autre la MSP ne va pas sans l'APP l'APP ne va pas sans la MSP

D'accord

C'est un c'est l' outils de finition c'est la retranscription du voilà heu le besoin que qu'a l'apprenant

Ok

C'est j'ai envie de dire c'est pas la finalité de la MSP mais heu c'est son sa déclinaison plus pointue

D'accord et alors comment tu comment tu les mets en œuvre ces APP toi

Directement à l'issue de la MSP après avoir effectué donc l'auto-évaluation accompagnée ou en fin de compte le stagiaire heu au cours de notre discussion lui-même met en évidence ses besoins et ses envies d'apports

D'accord

Sur lesquels il va falloir que l'on agisse directement tout en s'appuyant sur les compétences des uns et des autres qui sont à même de transmettre le message

Est-ce que tu le fais de manière systématique à chaque fin de MSP

Ben là comment dire oui parce que à la fin de chaque MSP le chef d'agrès prend en charge la fin de l'intervention où il échange avec son équipage sur le déroulement de heu l'intervention et où il communique avec les bons comme les moins bon côté

D'accord

Et heu enfin c'est un moment qui est propice justement à ressortir les choses

Ok

La petite habilité qu'il faut il faut pas que ça tourne au règlement de compte il faut pas que ça prenne des heures et des heures il faut que ce soit quelque chose de très simple que ce soit de l'échange heu quelle était ma vision quelle était la tienne d'accord et non pas ce que j'aurais voulu et ce que tu il faut voir les choses à travers les yeux de l'autre

Ok

Et non pas avec ses propres yeux

D'accord

Quand on attend quelque chose de quelqu'un et que ce n'est pas le cas il y a certainement forcément des raisons mais plutôt que de de garder ma posture de Laurent ben moi ce qu'il faut c'est que je vienne dans ta tête là et que je regarde à travers tes trous qu'est-ce que tu as

vu

Ok

Qu'est-ce qui a fait en sorte que tu prennes cette décision et qui a accompagné ton choix et à partir de là déjà je suis dans ok je comprends pourquoi tu as vu ça qu'est-ce qui a fait que en voyant ça tu aies pris cette décision et tu es abouti à cette réflexion

D'accord

Et là on est dans une démarche de compréhension de l'autre on comprend un peu les mécanisme et on est en mesure de pouvoir répondre justement à un besoin

D'accord ça marche toi ça se passait comment heu lors de tes premières formations avec tes stagiaires

Avant l'APC

Ouais

Comment ça se passait

Comment ça se passait

Prise en main du groupe on règle les modalités de fonctionnement du stage

D'accord

Donc les horaires le contact

Ouais

Tout le train-train habituel

Ok

La feuille de présence et d'émargement le programme boum et ça commence donc c'était quelque chose de très rôdé c'était très structuré ça me rassurait comme ça rassurait les stagiaires en fait

C'était toujours pareil

Oui à 90 % c'était toujours c'était toujours pareil

D'accord

Enfin c'est voilà c'est un filet de sécurité c'est le filet de sécurité qui permet

Pour qui

Pour eux comment dire pour l'intervenant

D'accord

Ce qui permet enfin de compte de pas être déboulonné devant les gens et puis d'avoir ce cadre qui plaît et qui est confortable

D'accord

C'est c’est ça

Et alors avec l ’APC comment tes relations avec des stagiaires ont évolué

Dans le bon sens essentiellement puisque là on n'est plus sur une relation de sachant non sachant mais on est vraiment sur ben la bienveillance quoi

Hmm

J'ai à cœur de te de t'accompagner dans ton épanouissement et ton comment dire ta vie de sapeur-pompier comment je peux faire pour t’aider

D'accord

C'est plus moi qui donne heu les réponses et les questions en fin de compte c'est eux

Ok

Cet échange-là est beaucoup plus est beaucoup plus saint beaucoup plus serein et on s’appui déjà sur les acquis sur les compétences sur les qualités que peuvent déjà détenir les stagiaires donc c'est beaucoup plus confortable

Hmm

Alors c'est pas forcément toujours aussi évident avec les JSP mais on est dans une dans une formation pour adulte on peut se permettre de responsabiliser les gens

D'accord

Et heu ils sont en mesure de comprendre ce que l'on attend d’eux et pourquoi ils sont là

Ok et heu quelle relation tu préfères alors ce que tu faisais avant ou ce qu'il y a aujourd'hui

Bien sûr que c'est ce qu'on fait aujourd'hui ce qu'on fait aujourd'hui parce que je suis certain que l'on va récolter les fruits de ce que l'on sème aujourd'hui

D'accord

Voilà ce qu'il faut faire c'est juste s'accrocher et avoir cette force qui permet de passer le message c'est là où c'est le plus dur en fait heu on aimerait enfin c'est la société d'aujourd'hui où on aimerait changer du tout au tout en une semaine de temps

D'accord

Sauf que là on travaille sur de l'humain il ne s'agit pas de changer une aile de voiture et que bah ya de la résistance au changement des gens qui ont un peu plus de temps justement pour aborder tout ça et puis avoir une vision qui va évoluer donc voilà on est on est sur 5 ou 10 ans où le paysage de la formation SDIS et je pense en France va évoluer

D'accord

Mais c'est parce que les gens évolueront et les cadres les process changeront et même les gens

la société elle changera aussi donc heu ça va de pair en fait c'est beaucoup de paramètres heu feront que ça changera

D'accord

Et je l'espère heu dans le sens où on essaye de faire changer les choses

Et alors toi les premières formations que t'as fait tu avais quoi comme relations avec tes formateurs en tant que stagiaire

Heu j'étais stagiaire donc j'assistais

Et tu avais les formateur quelle relation tu avais avec eux

Ben c'est toujours très distant enfin c'était toujours très distant oh bah on était toujours donc le formateur qui occupe cette position-là qui détient l'information et qui l'a distribue au compte-goutte et puis voilà enfin c'était enfin c'était essentiellement ça donc il y avait différents supports qui venaient un petit peu égayer ça

D'accord

Et on pouvait passer du coq à l'âne on avait quelqu'un d'hyper compétent comme quelqu'un qui avait le charisme d'un pot de yaourt

D'accord

Donc voilà c'était tout et n'importe quoi

Ok et heu alors pour toi comment les pompiers volontaires aujourd'hui là ceux qui ont été recrutés qui ont été recrutés récemment comment heu ils vivaient leur formation avant APC

Comment ils vivaient l'APC

Avant que l'APC arrive dans le SDIS 80 comment les stagiaires euh ils vivaient leur cursus de formation

Ben là-dessus ils sont pas tous égaux en fait puisque ils ont pas tous les mêmes compétences ils ont pas tous les mêmes parcours

Ouais

Je pense qu'il y a une partie qui le vivait mal puisque ben les dernières réformes les dernières modifications les agencements qu'il y a pu avoir sur la formation font que il y a de plus en plus de choses à voir en un minimum de temps

D'accord

Et ça ça frustre justement une partie de nos intervenants et de nos formateurs qui considèrent qu'on a besoin de plus en plus de temps besoin de plus en plus de choses et que le pompier pour faire un bon pompier faut qu'il sache tout sur tout même plus que ce qu'il n'en faut et

puis voilà il y a une partie des formateurs qui était frustrée de ne pas avoir justement cette possibilité de transmission de tout ce volume

D'accord

Et ça pèse en fin de compte sur les stagiaires qui eux ressentent cette pression ce stress

Une sorte de frustration quoi

Oui c'est ça et on certainement dû déjà entendre ouais c'est des formations au rabais

D'accord

Maintenant on vous apprends plus ça alors que ça fait partie du métier c'est l'essentiel je pense qu'il y a une partie qui était angoissé stressé de stagiaire et l'autre qui l'été beaucoup moins parce que beaucoup plus à même heu d'une part d'accueillir ces critiques et qui avait des ressources que n'ont peut-être pas d'autres personne qui est très introvertis quand elle entend le discours du formateur qui dit bah écoute je sais pas ce que je vais faire de toi parce que je n'ai plus qu'une semaine alors que avant j'en avais 3 bah ouais et d'autres d'autres personnes ont cette capacité à à mettre ça de côté et puis ben qui qui ont cette vivacité cette envie d'apprendre et puis de vivre comme l'entend le formateur

Hmm

Parce que c'est ça en fait

Une sorte de modèle quoi

Ouais c'est ça en fait je je veux faire plaisir aux formateurs parce que de là aussi dépend ma certification mais aussi en faisant plaisir aux formateurs et ben je suis certain que ça colle de ce que l'on attend de moi

Ok

Vu que ce que l'on attend de moi c'est forcément d'être un bon pompier donc si je plais au formateur je suis un bon pompier

D'accord

Voilà

Et est-ce que cette cette vision elle à changé avec l'APC

Je dirais qu'elle tend à changer

Ouais

Elle tend a changer mais enfin c'est pareil là on travail sur des sentiments des émotions c'est très compliqué c'est très compliqué je veux pas dire que je vois difficilement c'est plus concevable aujourd'hui mais ce qui serait super intéressant c'est qu'il y ait un débat de stagiaires à formateurs là ce serait constructif là

D'accord

Aussi bien pour le stagiaire que pour le formateur

Ouais

On serait sur quelque chose de complètement inédit où l'un avec ses arguments bah défendrait une hypothèse une thèse ce serait super sauf que ben c'est ce sont c'est les fondations aujourd'hui c'est tout frais moi-même comme d'autres je pense qu'on conserve certains réflexes qu'on pouvait avoir

D'accord

De cette partie heu sombre *(rires)* de notre ancienne vie de formateur

Ok

Quand on dit qu'on est plus formateur on est coach effectivement enfin c'est accompagnateur on n'est plus dans la transmission

D'accord donc ta place a changé en fait dans les formations

Oui complètement je n'ai plus envie de me mettre debout à côté du tableau mais je suis à 30 cm du bonhomme et puis avant de lui dire écoute on va voir ça ça ça ben non c'est pas ça j'ai envie de savoir comment tu t'appelles tu as des gamins tu as passé une bonne nuit tu fais quoi qu'est-ce que tu fais à côté heu tu viens ici pour combien de temps

D'accord

Qu'est-ce que tu as envie de voir qu'est-ce qui te fais triper tu es là parce qu'on t'a tiré par les cheveux où tu es là parce que tu as envie voilà heu je ça redonne plus de proximité avec les gens pour moi me concernant quoi j'ai plus envie d'apprendre des gens

D'accord

Que de leur transmettre heu enfin voilà il y a un contenu il y a un volume il faut que ça rentre on a pas le temps de phraser tu vois on a pas le temps de savoir si tu as des gamins ça ça m'intéresse pas

Il faut y aller

Il faut y aller là c'est complètement différent on n'est plus à même de comprendre les gens leur réaction heu le retard enfin tu vois un exemple typique hein moi j'étais très structuré quelque chose de enfin j'avais un cadre très rigide le mec qui arrivait 5 minutes en retard il était tiré à boulet rouge

D'accord

Et ça a commencé avant l'APC puisque c'est un mec qui m'a sensibilisé et on fait le FOR2 ensemble et puis on nous met en situation une petite animation et à la fin comment dire je suis

arrivé en retard parce que j'ai deux gamins il y en a un qui est malade ou je sais pas quoi et puis j'avais fait mon bon vieux connard a déglinguer le bazar comme je le faisais depuis

Oui ouais

Je pensais être dans le vrai c'est la règle et on dépasse pas du cadre

C'est comme ça

C'est comme ça et c'est pas autrement donc déjà là bien qu'on j'avais déjà entendu parler de l'APC ça m'a sensibilisé et ça m'a ouvert un peu l'esprit et après bon ben il y a eu la couche de finition avec la partie de Franck Dubois

Oui

Et toutes les recherches les lectures associées qui font que bon ben on est dans la compréhension il s'agit pas de dire oui et de d'être je m'en foutiste c'est pas ça du tout c'est comment faire comment faire pour se faire comprendre au mieux et pour que les gens comprennent ce qu'on attend d'eux

D'accord

Et c'est beaucoup plus difficile ça demande beaucoup plus d'efforts

Ouais

On passe pour des extraterrestres alors des fois c'est un petit peu s'improviser psychologue j'ai pas la prétention de l'être mais je me cherche encore et des fois je me dis putain tu vas trop loin tu vas trop loin dans cette recherche tu vas trop loin chez l'autre et mais mais je me dis que c'est c'est ça c'est sains parce que je m'arrête pas à ce que je vois

D'accord

Et que j'ai cette démarche de comprendre et de comprendre heu pour mieux faire

Hmm

Pour lui autant que pour moi pour l'établissement et heu là je me dis que je suis dans le vrai

Ok

Heu j'ai au moins cette conviction-là c'est de se dire pourquoi le déboulonner le loulou là alors qu'il a passé une nuit blanche à veiller son fils qui avait 40 de fièvre et qui a peut-être perdu sa femme

Bien sûr

Voilà c'était des principes à deux balles et puis voilà quoi après il met les mains dans le cambouis il est courageux puissance quinze pourquoi je le tirerai à boulets rouges

D'accord et alors heu qu'est-ce qu'il peut y avoir comme changements dans le SDIS 80

avec l'APC

Qu'est-ce qui peut y avoir comme changement dans le SDIS avec l'APC

Ouais

Je pense du bien-être

D'accord

Ouais on a parlé de bien-être tout à l'heure on parle d'épanouissement on parle de on a parlé de responsabilité ça aussi c'est redonner un petit peu un sens à ce terme la la responsabilité jusqu'alors en fin de compte avant c'était le formateur qui endossait la responsabilité des stagiaires puisque c'est lui qui en fin de compte avait cette vocation heu donner tout en un minimum de temps en un volume donné et si c'était pas le cas c'était la faute du formateur

D'accord

Et d'ailleurs on le voit quoi comment ça se fait que j'ai eu j'ai eu cinq personnes qui ont été ajourné je ne comprends pas monsieur le formateur

D'accord la faute est tout de suite

C'est ça la ce que ce que ça va changer on va plus se substituer à la conscience des gens on va faire prendre conscience aux gens que c'est dans leur intérêt l'intérêt du service de notre intérêt commun bah qui soient au clair avec leurs besoins et le développement des compétences qui sont attendues et qui sont inhérentes à notre métier enfin

D'accord

A notre activité de sapeur-pompier

D'accord

C'est juste et à partir de là je pense qu'on va décharger heu d'un poids considérable pour nous formateur même la partie cadre se sentir libéré d'un poids et on sera sur quelque chose de beaucoup plus sains

D'accord

Mais c'est pas quelque chose qui va se faire comme ça c'est sûr du 15 ou 20 ans et je sais pas si moi je serai en fin de carrière je pense mais c'est ça qui me frustre

Oui

Je je verrai ça mais sur le tard mais quand un stagiaire arrivera et puis aura la blende de question et en fin de compte c'est ça quoi le stagiaire arrive il mitraille le bonhomme c'est bon je suis là pour vous on y va les gars là non on s'assoit et en fin de compte il ouvre la bouche et là-bas t'as papa l'oiseau qui va donner la becquée aux gamins

Ok

C'est encore un petit peu comme ça

D'accord et alors comment tu vois justement l'avenir de la formation avec l'APC dans le SDIS

Comment je la vois alors quand on parle d'avenir on table sur combien

Je sais pas bah comme tu disais sur 10-15 ans est-ce que comment ça va évoluer avec l'APC

Comment ça va évoluer avec l'APC je sais pas de quoi l'avenir est fait mais mais si on continue à être dans ce à aller dans le sens où on va heu quelque chose de beaucoup plus pragmatique quoi on s'appuiera davantage sur l'opérationnel que sur sur des petits schémas qui sont des bouquins l'idée l'essence même c'est ça c'est vraiment s'appuyer sur nos missions ce qu'on fait ce qu'on a fait pour justement compléter élaborer heu différentes stratégies

Hmm

Ou différentes manières de fonctionner je pense que c'est ça donc on sortira de plus en plus de l'apport théorique en salle

D'accord

On sera plus à même d'aller voilà qu'est-ce qu'on attend de nous ce qu'on attend de nous c'est pas rester sur une chaise c'est de mettre une paire de bottes et puis ben d'aller porter assistance aux gens

Ok donc pour toi ça va se développer ça va perdurer

Je pense je pense parce qu'on ne pourra plus faire marche arrière quand les gens quand les gens auront vécu une formation pour adulte sous format de l'approche par les compétences difficile de revenir au schéma comme on a pu connaître ya ne serait-ce que 5 ou 10 ans

D'accord ouais

Le plaisir ni plus ni moins que ça

Ok

Heu le plaisir et quand les gens viennent et qu'ils ont plaisir à apprendre c'est là on est sur 95% de personnes qui sont voilà qui viennent je parle sur une formation d'une semaine qui sont au vendredi qui ont la banane qui ont plaisir à assister à la formation

D'accord

Et donc à partir de là ça ne peut que perdurer

Ok

Si on prend l'exemple sur l'ancien schéma on n'est plus du tout là-dessus enfin selon le titre de formateur le titre de formation on arrive à des des moments qui sont vécus

Oui

Et il y a pas de transmission on est là pour occuper le temps on est là pour occuper l'espace par obligation par parce que le règlement le dit et l'impose où que le statut l'impose

D'accord

Et on ne voit pas la portée un petit peu l'apport qu'on est en train d'avoir donc sous l'autre formule ben on est directement concerné parce que la de ça dépend la qualité de ce qu'on va produire comme geste comme intervention comme comme action quoi

Ok très bien

Annexe 3 : Glossaire des entretiens

APC : Approche Par les Compétences

APP : Atelier Pédagogique Personnalisé

ARI : Appareil Respiratoire Isolant

EAP : Educateur des Activités Physiques

FI : Formation Initiale

FMPA : Formation de Maintien et de Perfectionnement des Acquis

FOR2 : FORmateur niveau 2

MGO : Marche Générale des Opérations

MSP : Mise en Situation Professionnelle

PPO : Pédagogie Par Objectifs

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

SPP : Sapeur-Pompier Professionnel

SPV : Sapeur-Pompier Volontaire

Annexe 4 : Les résultats du questionnaire

Le lien du questionnaire :
https://app.evalandgo.com/s/?id=JTk2ayU5NWslOTclQUQ=&a=JTk1cCU5M2wlOUUlQjE=

Questionnaire sur l'approche par les compétences

Bonjour, je suis lieutenant de sapeur-pompier professionnel en master 1ère année de sciences de l'éducation, et dans le cadre d'un dossier exploratoire de recherche, je souhaite connaitre votre avis sur l'approche par les compétences (APC) telle que nous la pratiquons depuis 2015 dans le SDIS80.

Ce questionnaire ne vous prendra pas plus de 15 minutes et est totalement anonyme. Merci pour votre aide.

1. **Quel est votre âge ?**

Classe d'âge	Effectif
[30 ; 35[	3
[35 ; 40[	9
[40 ; 45[	6
[45 ; 50[	3
[50 ; 53]	2
Total	23

2. **Êtes-vous un homme ou une femme ?**

Choix des réponses	Réponses
Homme	23
Femme	0

Total	23

3. **Depuis combien d'années êtes-vous sapeur-pompier ?**

Durée	Effectif
10 – 15	3
16 - 20	8
21 – 25	7
26- 30	3
31 - 35	2
Total	23

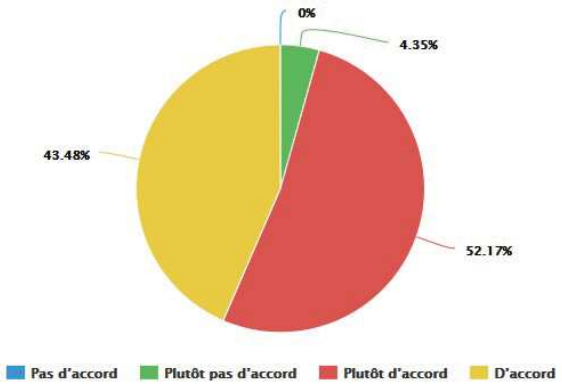
4. **Depuis combien d'années encadrez-vous des formations chez les sapeurs-pompiers ?**

Durée	Effectif
0 - 5	2
6 - 10	5
11 – 15	8
16- 20	5
21 - 30	3
Total	23

5. **Avec l'APC, l'apprenant est susceptible d'acquérir davantage de compétences ?**

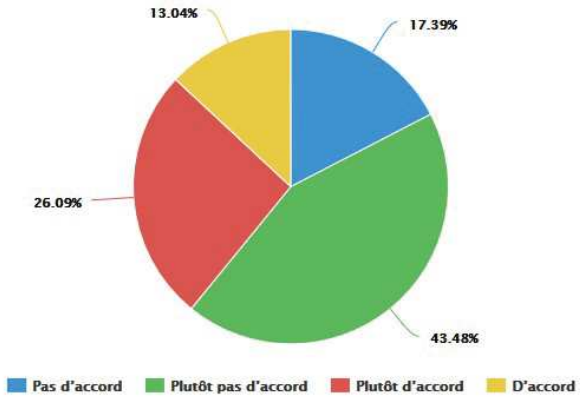
Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	0
Plutôt pas d'accord	1
Plutôt d'accord	12
D'accord	10

Total	23



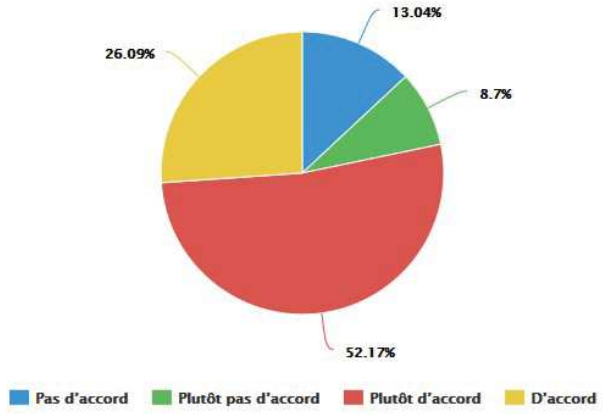
6. **L'APC peut s'appliquer à toutes les formations sapeurs-pompiers ?**

Choix des réponses	**Réponses**
Pas d'accord	4
Plutôt pas d'accord	10
Plutôt d'accord	6
D'accord	3
Total	23



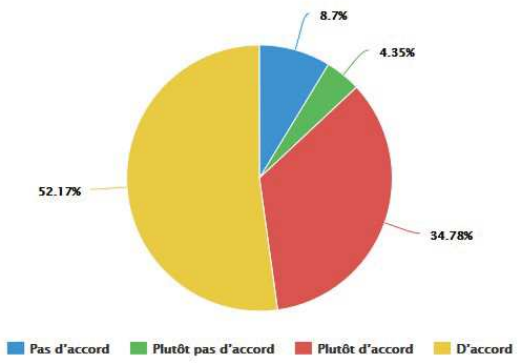
7. **L'accompagnateur occupe une place centrale dans les formations ?**

Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	3
Plutôt pas d'accord	2
Plutôt d'accord	12
D'accord	6
Total	23



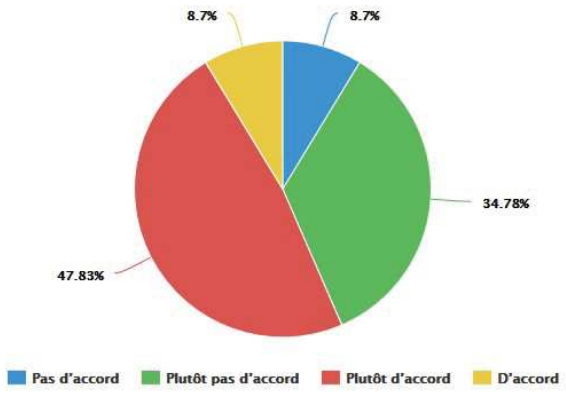
8. **L'APC valorise davantage l'apprenant que l'accompagnateur ?**

Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	2
Plutôt pas d'accord	1
Plutôt d'accord	8
D'accord	12
Total	23



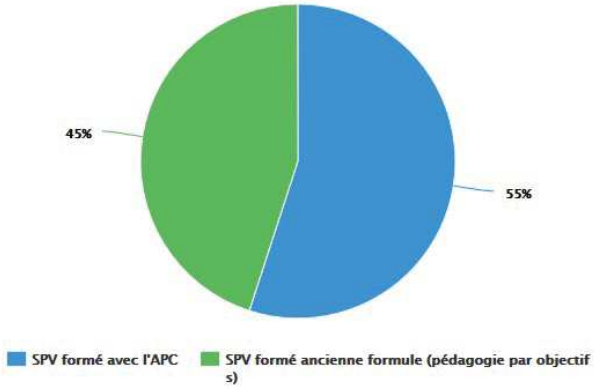
9. Un débriefing collectif est efficace pour l'apprenant qui a manœuvré ?

Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	2
Plutôt pas d'accord	8
Plutôt d'accord	11
D'accord	2
Total	23



10. Vous partez en intervention pour feu. Quel sapeur-pompier volontaire choisissez-vous ?

Choix des réponses	Réponses
SPV formé avec l'APC	11
SPV formé ancienne formule (pédagogie par objectifs)	9
Total	20



11. Pourquoi avoir choisi ce SPV ? (Les phrases ne sont pas obligatoires, donner juste vos idées)

- ✓ Pour travailler avec un SP qui cherche à développer ses compétences, même une fois sorti de sa formation
- ✓ Je n'étais pas issu d'une formation APC, et cela ne m'a pas déplu , bien au contraire
- ✓ Je ne choisis pas je m'adapte
- ✓ Théorie importante
- ✓ Montée en puissance
- ✓ Durée de formation plus longue
- ✓ Je ne trouve pas la question bien placée, même nul
- ✓ Lors d'un stage SDIS 80 le "stagiaire APC" est reconnu pompier en cours de formation, il a de l'expérience mais que sur ce qu'il a vu. Avec l'ancien système de formation, le stagiaire a vu tout un programme, considéré capable dans l'ensemble des domaines, il lui reste à acquérir des réflexes et de l'expérience. Si on veut restituer un faible pourcentage de savoirs, il faut avoir une grande connaissance.

- ✓ Pour sa sensibilisation plus développée aux différentes contraintes extérieures et pour sa capacité d'adaptation
- ✓ Il saura s'adapter à la situation à condition que je sois explicite dans ce que je demande
- ✓ Compétences, SPV doté de faculté d'analyse de réflexions
- ✓ Par retour d'agents qui ont effectué l'APC
- ✓ SPV plus à l'écoute
- ✓ Intuition, curiosité
- ✓ Pas de théorie, que de la pratique = plus de compétences acquises
- ✓ Stage bien plus long avant ... donc plus de connaissance
- ✓ Expérience, apprentissage complet
- ✓ Je ne fais pas de choix il fallait une réponse
- ✓ Car il a été formé sur la réalité
- ✓ Car il a été formé sur la réalité
- ✓ Agent ayant normalement vu plus de cas concrets

21 réponses

12. Quelle pédagogie préférez-vous (APC ou pédagogie par objectifs, ancienne ou nouvelle formule) et pourquoi ?

- ✓ APC car l'approche est centrée sur l'analyse et sur la compétence
- ✓ Je préfère la pédagogie par objectifs, ancienne formule, sans vouloir atteindre des performances, les compétences était au rdv.
- ✓ APC car les compétences sont variées
- ✓ P
- ✓ APC
- ✓ APC pour les relations entre accompagnateur et apprenant pour la fonction d'accompagnateur
- ✓ APC
- ✓ Ancienne formule pour avoir des bases communes de cultures et de savoirs... APC pour des sachants. Le secourisme (pse) apporte cette connaissance théorique commune (cela reste un travail en équipe et des textes règlementaires) ensuite validé et vient compléter par de nombreuses mises en situations. La méthode du SDIS80 pour l'APC

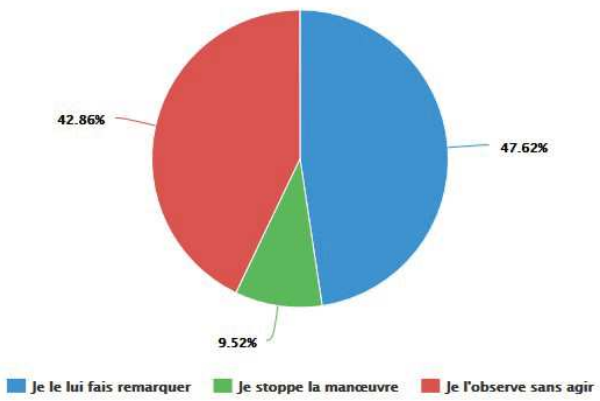
reste tout de même de pré former les stagiaires il reste par la suite à les faire manœuvrer.

- ✓ L'APC, pour le transfert des compétences liées directement à l'opérationnel
- ✓ APC; l'apprenant ayant moins de stress et crainte, il prend confiance en lui et est plus efficace.
- ✓ APC, car on fait ressortir les compétences de chacun et on favorise la réflexivité de chacun
- ✓ Un mixe des deux
- ✓ Objectif ancienne formule car phase theorique et mise en application après
- ✓ APC cela permet d'aller à l'essentiel.
- ✓ Les deux ont fait leur temps
- ✓ Apc. Moins bourrin et plus enrichissante
- ✓ APC en tant que formateur je connais que celle la
- ✓ Pédagogie par objectifs
- ✓ Nouvelle elle se développe tjr
- ✓ APC nous sommes dans du concret
- ✓ APC nous sommes dans du concret
- ✓ APC mais avec une approche par FOAD (un minimum de théorie est nécessaire) sécurité

22 réponses

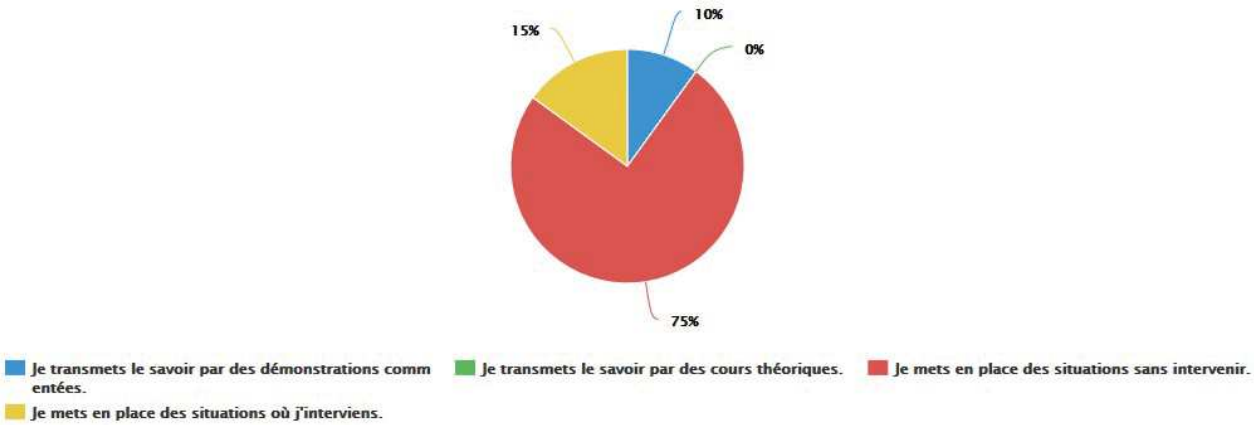
13. Si un apprenant positionne l'échelle à coulisse à l'envers, quel sera votre réaction ?

Choix des réponses	Réponses
Je le lui fais remarquer	10
Je stoppe la manœuvre	2
Je l'observe sans agir	9
Total	21



14. Dans vos formations et manœuvres, quelle est votre approche pédagogique ?

Choix des réponses	Réponses
Je transmets le savoir par des démonstrations commentées.	2
Je transmets le savoir par des cours théoriques.	0
Je mets en place des situations sans intervenir.	15
Je mets en place des situations où j'interviens.	3
Total	20



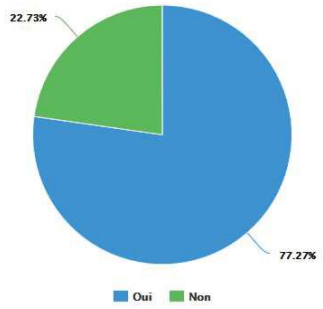
15. Que pensez-vous de l'approche par les compétences ?

- ✓ C'est un modèle d'apprentissage efficace s'il est mis en place dans de bonnes conditions
- ✓ Ok, mais pas pour toutes les formations, et pour tous les publics
- ✓ Attention !!! Il faut que l'agent Soit curieux d'apprendre
- ✓ APC pour certains modules
- ✓ Avec le temps, ça va prendre, pour qui les pompiers qui veulent y croire
- ✓ Très bonne méthode à condition d'investir des moyens humains et matériels dans les formations.
- ✓ Très bien si elle est comprise par les formateurs
- ✓ Si on parle de compétences, c'est que la personne n'est pas primo apprenante
- ✓ Il s'agit d'après moi de la méthode la plus adaptée pour répondre à l'obligation d'adaptation que nous avons. Elle permet l'épanouissement des personnes et met l'accent sur la responsabilisation des apprenants et sur leur autonomie
- ✓ Enfin nous sommes sur de l'enseignement d'adulte
- ✓ À mettre en place mais pas pour tout
- ✓ Bien pour les sachants mais pas pour les apprenants
- ✓ C'est très bien
- ✓ Cela place l'apprenant en position de confiance
- ✓ Il était temps d'y venir
- ✓ Plutôt bien s'il y a une préparation avant
- ✓ Ça peut être bien
- ✓ Bien c'est en forgeant qu'on devient forgeron
- ✓ Que c'est une excellente phase d'apprentissage
- ✓ Que c'est une excellente phase d'apprentissage
- ✓ APC c'est très bien en FMAPA. Un minimum de FOAD est nécessaire en stage d'un primo apprenant

16. Vous sentez-vous valorisé lorsque vous enseignez des savoirs à un sapeur-pompier ?

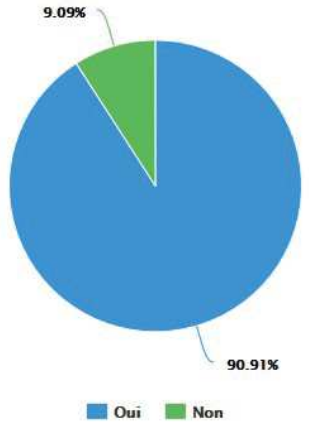
Choix des réponses	Réponses
Oui	17

Non	5
Total	22



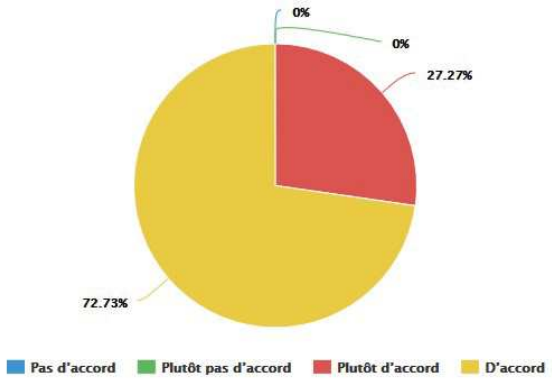
17. Vous sentez-vous valorisé lorsqu'un apprenant résout votre situation problème ?

Choix des réponses	Réponses
Oui	20
Non	2
Total	22



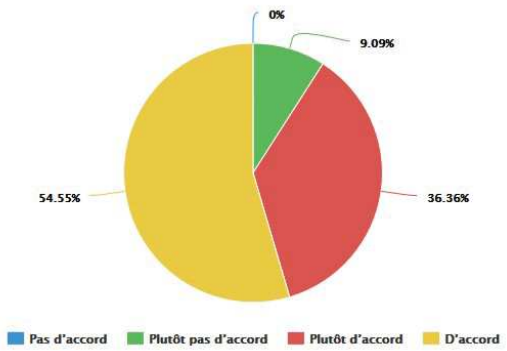
18. Je ressens de la satisfaction à travers la montée en compétence de l'apprenant.

Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	0
Plutôt pas d'accord	0
Plutôt d'accord	6
D'accord	16
Total	22



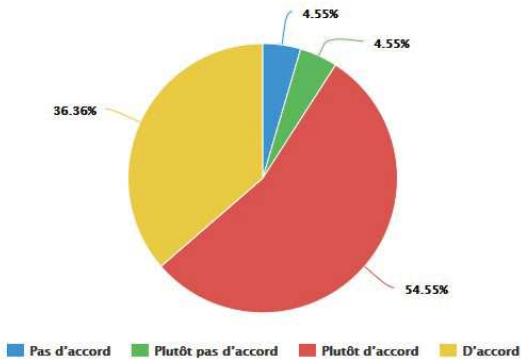
19. L'erreur est bénéfique pour l'apprentissage.

Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	0
Plutôt pas d'accord	2
Plutôt d'accord	8
D'accord	12
Total	22



20. A l'occasion des situations d'apprentissages, l'apprenant peut m'apprendre des techniques.

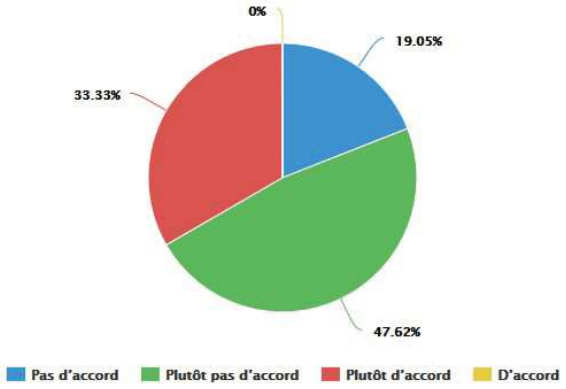
Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	1
Plutôt pas d'accord	1
Plutôt d'accord	12
D'accord	8
Total	22



21. En synthèse, diriez-vous que les formations avant l'APC étaient plus efficaces ?

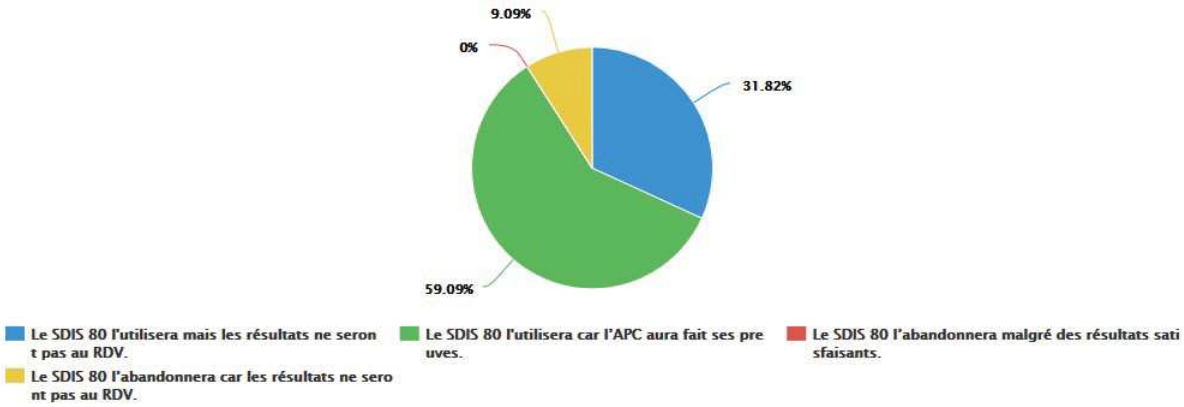
Choix des réponses	Réponses
Pas d'accord	4

Plutôt pas d'accord	10
Plutôt d'accord	7
D'accord	0
Total	21



22. Quel est l'avenir de l'APC chez les sapeurs-pompiers ?

Choix des réponses	**Réponses**
Le SDIS 80 l'utilisera mais les résultats ne seront pas au RDV.	7
Le SDIS 80 l'utilisera car l'APC aura fait ses preuves.	13
Le SDIS 80 l'abandonnera malgré des résultats satisfaisants.	0
Le SDIS 80 l'abandonnera car les résultats ne seront pas au RDV.	2
Total	22


9.09%
0%
31.82%
59.09%
Le SDIS 80 l'utilisera mais les résultats ne seront pas au RDV.
Le SDIS 80 l'utilisera car l'APC aura fait ses preuves.
Le SDIS 80 l'abandonnera malgré des résultats satisfaisants.
Le SDIS 80 l'abandonnera car les résultats ne seront pas au RDV.

Annexe 5 : Carnet de recherche

Mise en place de l'APC
au SDIS 80
→ éq INC + éq OD
parcrs en CS
quelle communicat°?
quelle format°?
quels supports?
quels moyens?
historique
quelles résistances?
contexte social?
mentalités? paradigme?
adapté au SP?
pk ce chgt?

lace du formateur
" de l'apprenant
uteur de sa format°
uels moy humains/maté.?
auteurs - Tardiff
ult. pompier adaptée à cette péda?
ompenaison BSPP / SDIS 42
éthode PPO
éforme 2013

PC, naiss. d'1 paradigme
posture sachant / apprenant
↳ coach, accompagnateur
e pas faire abstract° du passé de la pers.
onfiance
istance / facilitateur

L'approche péda. par les compé.
comment redonner du sens au stage équipier incendie du SDIS8

Mise en place de l'APC au sein du SDIS 80. Comment ~~les~~ ~~[illegible]~~ redonner du sens au stage équipier incendie?

En quoi l'APC au sein du SDIS80 apporte un paradigme nouveau dans le domaine de la format°?

Impacts

format° :
- ↘ tps
- pédag.
- autoéval / autodiag
- format° tt au lgt de la vie
- ↘ effectifs
- stages combinés
- réalisme
- convent°
- orga. de CAF
- perte de la massificat°

logistique :
- recherche de site
- moyens (VL / fumigènes, pelle)
- véhicules SP
- moy humains (formateur, logisticien)

* juridique :
- convent°
- déplacer VL
- feu réel

* finance :
- ct format°
- ct maté. / log.

* socio :
- vision des CS
- nécessité d'l'implicat°
- chgt mentalité / prestige

Réforme de la format° :
FOR → formateur / concepteur APC
accompagnateur

Méthode

entretiens libre / semi-directif / directif
questionnaire papier / internet
observat° libre / ciblée
calcul tps effectif format°
" nbre de pers. formées
témoignages
suivi av. / pdt / après la format°

Bibliographie

Le Boterf
Jacques Tardif (2006)
Boutin Gérald
Fabre M. penser la format°
Meirieu P.
Bourgeois E.
Ardouin T.
Gilbert P, Parlier M.
Reimbold M-F, Breillot J-M
Knowles Malcolm
Carré 2005 p 50
Boutin Gérald
Ravisk 2000

"organiser la format° à partir des compétences", Tardif, Poumay Marianne, Georges François 2017

réforme de l'A° au sein des universités
p 8 compé. = combi. de ressources en situat°

Hypothèse

modificat° de la place du formateur
modificat° implicat°/ place du stagiaire
déstabilisat° cognitive
l'APC valorise l'apprenant
l'APC déstabilise le formateur

RAC → SPV pas d'emploi
REAC : réfé. emploi acti. compé.
~~[illegible]~~
" de format° (détail ts les UV)
Réfé. d'éval. (certif/formatif/jury)
RIF
~~[illegible]~~

format° "sur le tas" = compagnonage
"le débrief ns sert à apprendre progresser"
"on peut pas l'enlever"
les formateurs dirige, save, juge, connaisse...
A° autodirigé p 6 E° des adultes
↳ Carré (1992)

apprentissage par l'exp.
A° expérientiel
Knowles = formateurs d'adulte

---

de garder l'apprenant ss contrôle
ommer, le rendre dépendant

APC = autoformat° (carré 2005)

jeudi 26 octobre 8 h 00
équipier OD
1 pers. qui connaît
. équipement/assèchement
éclairage
les SPV prend le maté. qu'il juge
nécessaire
je fixe l'obj., il se débrouille
ils cherche = intégrat° implicite
ression avec 2 formateurs et 1 officier
format° de meneurs et d'observateur
résolut° de pb a qu
le gr a 1 place imp.
les formateurs ont du mal a se placer en retrait
O : éclairage, gr électro, équipement OK
manque de savoir = peu pas ss devoir (hypothèse
manque de coordinat°, initiative
1 chef ne se dégage pas clairement
obj. atteint mais laborieux
nouvelle utilisat°

Transgressions/disgressions
les apprenants utilise, certains pr la 1ère
fois, le maté.
stagiaires ont du mal à s'impliquer
→ gr de jeunes 18 - 25 ans
étudiants, salariés divers (SPV)
le cadre = celui qui a déjà des connais.
1 vécu + imp. (le + âgé)
Haine — le formateur se met en avant posit°
centrale, surélevée), il guide
si déf., le formateur prend la main, corrige
Teddy — recul, de liberté, d'initiative
↳ APC — → c'est 1 stagiaire qui présente et démontre
→ not° de dominat°/soumiss°, le formateur
reste central
le formateur n'a pas la tenue de séc

1 seule transgr et 1 seule disgressions
↳ limite la pratique

Plan

déf. compétences
" APC
quel paradigme chez les SP?
état des lieux de l'APC
comment mettre en place l'APC? quels
ns?
- humains - communicat°
- matériel - financier
- juridique
ex de l'éq. OD
quels apports? + value?
quelles limites?
ressentis des formateurs?
stagiaires?
quelle relat° est préconisée?
t effective?

Limites

qui dépend du niveau du gr.
icat°
vat° intrinsèk/extrinsèk
de chacun
peut simuler du réel à chaque fois
réel, AVP autoroute
aucun savoir, ils ne peuvent
il faut 1 mini de connais.
bilité du formateur

+ value

confiance, autonomie, pragmatisme,
réalisme, mise en situat°, incertitude,
stress, responsabilisat°, ↗ sentiment efficacité profe.
auto diag, ↗ tps employabilité
construire des compé. en situat° de W
↗ l'efficacité indivi. et collective
stage intégré éq/CE/CA
flexibilité du programme
réalisme : vérif, bip, reconditionnement
rapprochement MSP/réel
À des savoirs utiles aux missions
suivi avant et après la format° (livret indivi)

compétences

aison de resrces en situat°.
se en acte, savoir agir
s cognitif inobservable
iduel
→ observable
er/analyser/décider
essrcs cognitif = compé.
performance
rsalité, autonomie, pragmatisme
de risque
té : exercer 1 métier
de l'APC : ↗ autonomie, confiance

Méthode

observat° 1 jrnée OD
entretiens informels :
- formateurs EDIS
- stagiaires éq inc
questionnaire :
- quest° ouvertes
- " fermées
reprendre bilan fin de stage

issonance chez Thierry
echerche de consonance : Marc, Wilfried
Ludo
formateurs parlent de la posture
l'apprenant :
- faut 1 apport théorique avant
- implicat° ds le stage
- prscrite de l'A°
Très gourmands en perso :
- logisticien x 2
- CA/conducteur
- 4 formateurs
péda. utilisée dépendra des
ayances des formateurs et de
implicat° et des attentes des
agiaires.

el est votre âge ?
el est votre sexe !
depuis combien de tps êtes vous pompier ?
uis combien de tps faites-vs de la format° ?
c l'APC, l'apprenant acquiert davantage de
pé. ?
-cienne péda. était + efficace
PC peut s'appliquer à ttes les format°
ccompagnateur occupe 1 place centrale ds
mat°
c valorise davantage l'apprenant que
ompagnateur
lébriefing collectif est efficacité pr
nant qui a manœuvré
s pensez en inter pr fem quel SPV vs
issez ? APC ou pas
lles péda. préférez-vs et pk ?
1 apprenant est positionné l'échelle à
à l'envers : je lui dit / je stop / j'observe
vec l'APC, devez-vs apporter la 1 solut°
rollerez ou laisser l'apprenant les construire ?
e pensez-vs de l'APC ?

- vs sentez vs valoriser lorsque
vs enseigner 1 savoir à 1 SPV !
- vs sentez vs valoriser lorsque
l'apprenant résoud votre situat° pb ?
- quel avenir pr l'APC ?
↳ l'APC est l'avenir de la F ds le
domaine SP.
- Le but de ma péda est
de proposer des situat° pb aux apprenants
pr stimuler leur réflexion
- l'apport de savoirs n'est pas
automatique
- je ressens de la satisfact° à travers
la montée en compé de l'apprenant
- je propose des situat° selon les
besoins et le niveau de l'apprenant
- l'erreur est bénéfique pr l'A°
- l'apprenant ne m'apprendra des
techniques + efficace que les mienne
- j'apprend de ma relat° avec l'apprent
- l'APC ? c'était mieux avant !

quest°

- dév. resrces int./ext pr les MSP ?
- quel posit°, attitude stagiaire ?
- " " formateur ?
- formateur est-il volontaire ?
- adhésion du public ?
- quel préjugé ?

état des lieux (PPO)
impacts
estime de soi / motivat° / implicat°
niveaux :
- stagiaires
- formateurs
- managers (st-of, CA, CE)
- chef de centre