

## L'acquisition et le développement de « compétence FOR » de nos forces vives ?

Écrit par William Weiss

Mardi, 09 Septembre 2014 16:52 - Mis à jour Mardi, 09 Septembre 2014 17:05

---

Une réforme des statuts et de la formation induit toujours des interrogations, des inquiétudes. Le mot d'ordre est posé, il faut faire de "l'apprentissage par compétences". L'idée de ces « épisodes » n'est pas de revenir sur les principes et les concepts de cette méthode pédagogique mais de faire un focus sur ceux qui depuis de décennies sont dénommés "formateurs".

épisode n° 1, [Notre histoire, Notre avenir ...](#)

épisode n° 2, [La réforme formation «&nbsp;sapeur-pompier&nbsp;», un nouvel horizon&nbsp;?](#)

épisode n° 3, [Pourquoi un tel changement ?](#)

épisode n° 4, [Nos potentiels humains](#)

épisode n° 5, [Qui est légitime pour former&nbsp;?](#)

## Episode n° 6 - L'acquisition et le développement de « compétence FOR » de nos forces vives ?

La filière FOR est en cours de rénovation. Comment l'adapter aux évolutions organisationnelles, réglementaires, sociales et économiques ?

Nous l'avons évoqué ( [épisode n° 1](#) ), nous sortons d'une ère où la méthode pédagogique dominante était la PPO.

A propos, que nous est-il demandé aujourd'hui ? Il faut désormais que chaque SDIS structure sa pédagogie avec comme objectif de mettre au maximum les apprenants en situation afin de les juger aptes à assurer les activités opérationnelles (et/ou fonctionnelles) qui leur sont confiées. De toute évidence, dans « la lettre de commande », nos personnels doivent très majoritairement se former en situation d'action.

**Quelle méthode pédagogique utiliser ? La plus adaptée, pardi !**

En partant de ce précepte : « il n'y a pas de mauvaise pédagogie, sauf celle qui s'annonce comme étant la meilleure ! », cela nous incite à dire que potentiellement, tous les courants, les modèles, les méthodes sont potentiellement utilisables.

### Comment choisir une méthode pédagogique ?

Le choix se réalise principalement sur 3 critères :

- En fonction des catégories de transferts d'acquisitions prévues
- En rapport au type de public apprenant
- En lien avec les contraintes organisationnelles de la formation.

Si la contrainte organisationnelle est d'apporter en 40' maxi toutes les connaissances d'un nouveau plan de secours à 70 personnes, le « transmissif » de type magistral en amphithéâtre sera probablement la réponse à la commande. Cela répondra-t-il à terme au développement d'une compétence d'exploitation des connaissances évoquées, la question peut se poser ?

L'esprit des récents REAC/RAC est de viser les futures **compétences** en situation de travail, ce qui pour nous, est majoritairement lié à nos missions opérationnelles. Il faut donc développer et vérifier la **capacité**

des personnels en situation de formation, en particulier les capacités dites

#### **explicites**

(listées dans les REAC/RAC) mais aussi les capacités

#### **implicites**

. Ces dernières font appel à « l'intelligence de situation », permettant de faire face à un nouveau problème rencontré suivant un schéma récurant : découverte, analyse, réflexion, décision, action. Ce que certains pourraient nommer la capacité d'adaptation est modélisé par le concept OODA

[1]

(Observe, Oriente, Décide, Agit).

Revenons à la notion de choix de méthodes pédagogiques ! Comment former nos personnels tant sur les capacités explicites, qu'implicites ? Là, toutes les méthodes pédagogiques ne sont probablement plus adaptées !

Pour résumer, le SDIS est désormais décideur de son format pédagogique, mais une préconisation reste, celle de former nos personnels aux capacités des REAC/RAC. A nous de regarder ce dont nous disposons dans nos boîtes à outils pédagogiques et d'en extraire les méthodes adaptées.

Sur quels critères peut se structurer le choix des SDIS ? Les contraintes sont précises :

- outils pédagogiques disponibles (CEPARI, MAF, CAF, Plateau(x) technique(s), site(s) de mises en situations, plateforme FOAD, ...)
  
- organisation fonctionnelle et géographique (école départementale ou pas, formation centralisée ou déconcentrée, ...)
  
- ressources des équipes pédagogiques (niveaux de formation, d'expertises en ingénierie de

## L'acquisition et le développement de « compétence FOR » de nos forces vives ?

Écrit par William Weiss

Mardi, 09 Septembre 2014 16:52 - Mis à jour Mardi, 09 Septembre 2014 17:05

---

formation et pédagogique, capacités « RH » de travail, de conceptions pédagogiques, ...).

### □ Concernant les équipes pédagogiques, quels types de formateurs va faire quoi, quand, combien de fois, avec qui ?

- Un formateur qui gère la manœuvre journalière d'une équipe de garde (ses collègues) quelques heures par semestre, a-t-il les mêmes besoins en pédagogie qu'un intervenant qui accompagne, plusieurs heures par mois, des apprenants à la compréhension des phénomènes thermiques dans un caisson à feu ?
  
- Quelle maîtrise de la pédagogie est-il nécessaire de disposer pour un formateur secours à personne qui dans son secteur territorial assure à la fois des formations initiales de secours à personne comme la FMA ?
  
- Est-il plus facile de gérer, motiver un groupe de collègues de son équipe de garde disposant d'une longue expérience ou de nouveaux apprenants ?
  
- Quelle place pour l'évaluation ? Rôle, enjeu, posture, éthique ?
  
- Quel socle, quel cursus de formation pour un personnel devant écrire les séances pédagogiques du développement des capacités d'un emploi opérationnel ? Fait-il cela tous les jours ? une fois par mois ou une fois par an ?

D'évidence, les contraintes, capacités, organisations, ressources des SDIS ne sont pas homogènes, l'impact sur l'organisation de la formation, donc sur les choix des méthodes pédagogiques, sur les scénarii est réel.

Dans cette cartographie au contour très varié, d'autres nouveaux mots émergent : apprenant, accompagnateur, guide, tuteur, tuteur FOAD, personne ressource ... il est plus que perceptible que des changements importants sont en cours. Et pourtant, vu sous un autre angle

## L'acquisition et le développement de « compétence FOR » de nos forces vives ?

Écrit par William Weiss

Mardi, 09 Septembre 2014 16:52 - Mis à jour Mardi, 09 Septembre 2014 17:05

---

pragmatique, le changement n'est pas si évident : certaines phrases sont lourdes de sens « un feu reste un feu ... une lance reste une lance » ; « un arrêt cardiaque, hier comme demain, il faut masser ... ».

L'équation est complexe ; la typologie du département, le niveau d'équipement, la mission des formateurs, leurs contextes et contraintes de travail, la perception, la sensibilité même des instances dirigeantes des SDIS à propos de la formation, induisent des visions bien nuancées. Pourtant, il va falloir réformer la filière FOR qui n'est plus en adéquation avec les textes « formations » de ces derniers mois.

Portons notre regard sur quelques exemples de ce qui peut se faire hors de notre corporation (liste non exhaustive) :

- Formateur occasionnel (dans le secteur d'activité de la personne) :
  - Savoir exploiter un scénario pédagogique, fondamentaux sur les apprenants : entre 3 et 5 jours.
  
- Formateur d'adulte :
  - Base de la pédagogie, règles de la communication, rôle et règle du groupe, méthodes et techniques pédagogiques, modes d'évaluation entre 10 et 20 jours
  
- Formateur d'adulte professionnel :
  - Mécanisme de l'apprentissage, règle de la communication, gestion des apprenants, construction pédagogique, démarche d'évaluation, ... 160 jours
  
- Formateur d'adulte domaine Universitaire :

## L'acquisition et le développement de « compétence FOR » de nos forces vives ?

Écrit par William Weiss

Mardi, 09 Septembre 2014 16:52 - Mis à jour Mardi, 09 Septembre 2014 17:05

---

- Construire et exploiter un scénario pédagogique, mécanisme de l'apprentissage, les comportements des apprenants, l'évaluation : entre 40 et 100 jours (D.U.)
- Ingénierie de formation et pédagogique : entre 70 jours et 150 jours – hors stage d'application (Licence)

Dans ce contexte, de quoi – moi, formateur – je peux avoir besoin lorsque je suis en situation d'action pédagogique ! Cela sera le sujet de l'épisode 7.

---

[1] Colonel **John Richard Boyd US Air Force**, stratège militaire, concepteur de la boucle OODA