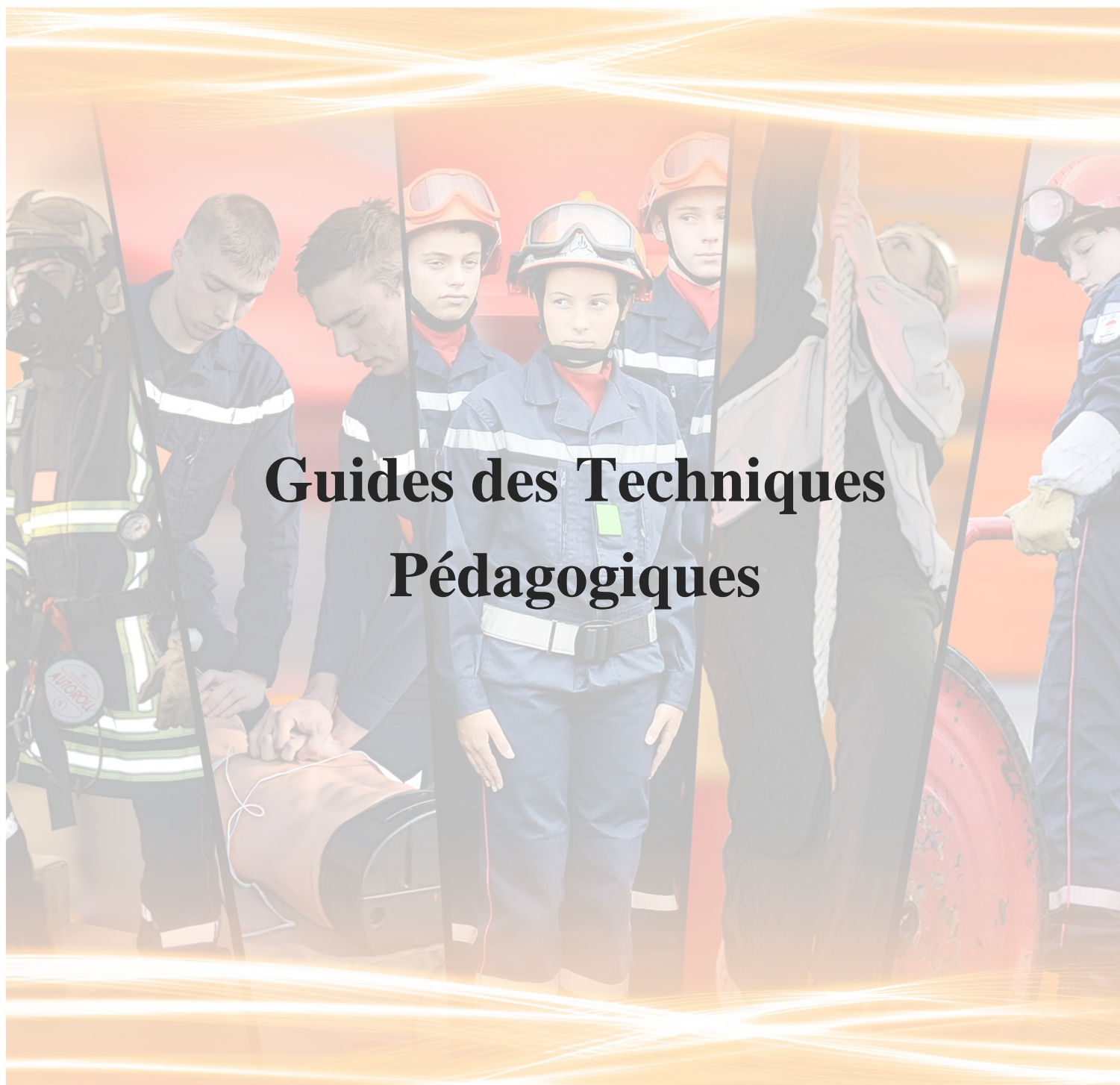




ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

FMPA FOR JSP

FOR JSP



Guides des Techniques Pédagogiques

Version 3 – avril 2026

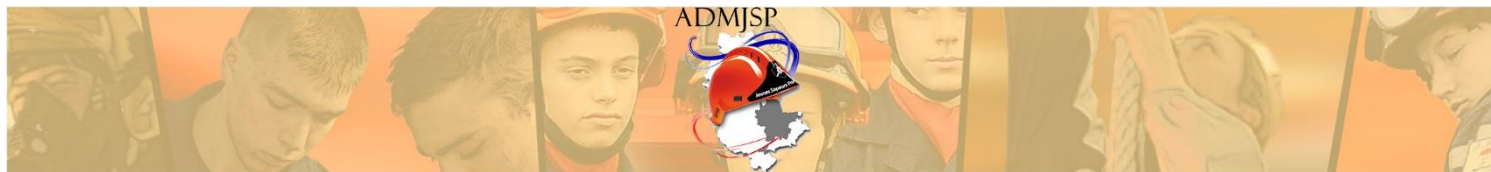
Lt Philippe RENOUD

SERVICE DÉPARTEMENTAL-MÉTROPOLITAINE D'INCENDIE ET DE SECOURS



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

DEC	APPR	APPL	EVAL		Page
				Introduction	4
X	X	X		APC	11
X	X	X		PPO	15
X				Etude de cas	18
X				Remue méninges	20
X	X	X		Travail en sous-groupe	22
	X			Démonstration pratique	24
	X			Démonstration pratique dirigée	29
	X			QPACRE	31
		X		Mise en situation professionnelle	32
		X		Briefing	35
		X		Débriefing	35
X	X			Exposé interactif	40
	X			Exposé directif	43
X				Métaplan	45
X				Photolangage	47
X				L'immersion	50
X				Questionnement	52

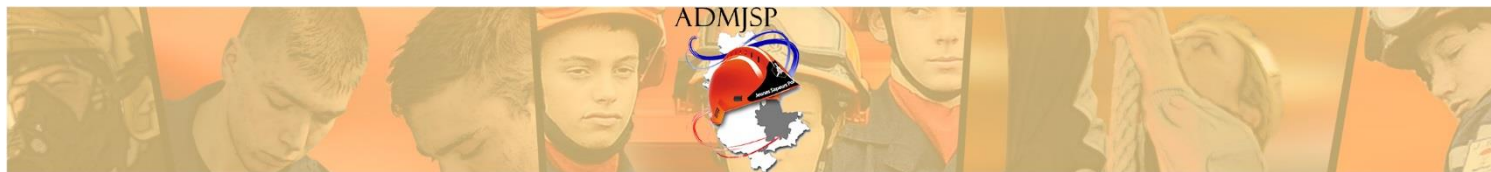


ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

DEC	APPR	APPL	Eval		Page
X	X			Mise en appétit	58
X	X	X		Questionnaires	60
X				Présentation croisée	62
X				Analyse d'incident	65
	X			Entraînement en ateliers	66
X				Méthodes des mots clefs	68
X				Carrousel	71
				Evaluations généralités	75
			X	Evaluation diagnostique	78
			X	Evaluation formative	79
X			X	Evaluation sommative	81
			X	Evaluation certificative	81
			X	Auto-évaluation	82
				Annexes	84
				Bibliographie	87

En qualité d'animateur JSP donc de formateur, il vous appartient de choisir la technique parmi celles de ce document ou tout autre technique afin qu'elle soit adaptée au public, à votre ressenti et au(x) résultat(s) attendu(s) (compétences, connaissances, etc.).

DEC	Technique d'activité de découverte
APPR	Technique d'activité d'apprentissage



APPL	Technique d'activité d'application
EVAL	Technique d'animation d'évaluation

INTRODUCTION :

Notre histoire, Notre avenir ...

"... pour espérer, pour aller de l'avant, il faut savoir aussi d'où l'on vient". Cette citation – qui nous rappelle celle de notre école nationale d'officier - de Fernand BRAUDEL (historien, Histoire de l'Afrique noire, préface, Hatier 1972) semble un préambule nécessaire pour poser une réflexion sur la fonction de formateur chez les sapeurs-pompiers.



Allez, on se refait l'histoire ... version raccourcie, vitesse accélérée ... avant la révolution, l'activité de lutte contre le feu est un art assuré par les corps de métiers du bâtiment. Leur formation construite sur le modèle du **compagnonnage** repose sur la transmission intergénérationnelle entre artisans. Après la révolution et le dramatique feu de l'Ambassade d'Autriche, les pompiers deviennent militaires à travers l'intégration à la Garde Nationale (1811). La formation est imprégnée de ce corpus, la dénomination de **l'Instruction** prend sa place. La répétition des gestes conditionnent l'action, nous sommes déjà emprunt du modèle béhaviorisme, même si ce vocable de pédagogie apparaîtra bien plus tard. Après la guerre 39-45, en 1954, le fameux RIM - Règlement d'Instruction et de Manœuvre - codifie l'utilisation des matériels, pose des doctrines. La transmission des savoirs, savoirs-faire, et l'esprit du savoir-être s'y puise et en fonction des corps (communaux), la transmission se fait soit par **Tutorat-compagnonnage**, soit par **l'Instruction** ...

A la fin du 20^{ème} siècle, les GNR - Guide Nationaux de Référence apparaissent, la PPO (**Pédagogie Par Objectif**) s'impose. Les volumes horaires de formation codifiés augmentent. Les formations de formateurs sont créées avec ce que l'on nomme la filière FOR.

Ce qui n'empêche pas que les pratiquants de la pédagogie utilisent leurs propres ressources issues de leur histoire et de leur éducation. Parfois, c'est le cours magistral issu de nos enseignements scolaires qui est utilisé. Il permet une transmission massive de savoirs et de compréhensions. Parfois, le strict respect des scénarios s'opère avec la segmentation si spécifique à la PPO.

Parfois, l'ingéniosité amène à de subtils mélanges entre magistral, PPO et de la formation par l'activité, avec comme sentiment et motivation de vouloir former «comme dans la vraie vie».

A propos de cette expression « comme dans la vraie vie », que faut-il penser lorsque nous l'entendons dans nos structures de formation ? Quel sens derrière ces mots ?

Que penser lorsque parfois après un retour de formation « oublie cela, c'est bon pour l'école, maintenant place à la vraie vie » ? S'interroger sur le sens et la place de cette phrase doit –



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

devrait – nous obliger à remettre en cause certains états d'esprits, certaines pratiques ou formes d'enseignements.

L'Histoire est vite passée, nous voilà déjà en 2013 avec l'apparition des REAC/RAC/RF/RC - référentiels (emplois) activités compétences, référentiels formations, référentiels certifications. Le mot d'ordre est général, il faut « *apprendre par compétence* ».

Derrière ces nouvelles approches, de nouveaux concepts pour les intervenants :

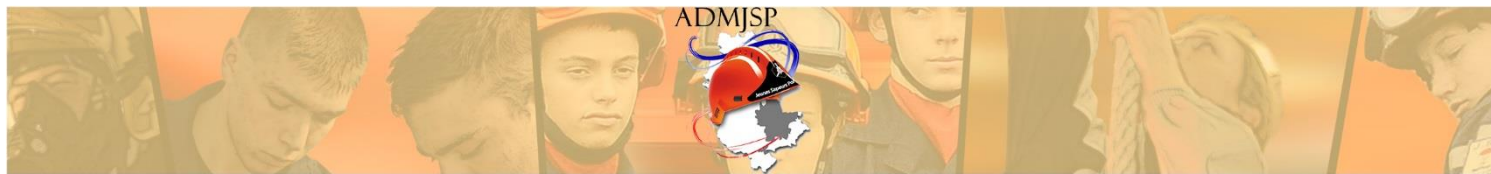
- ✎ Il faut former à l'activité exercée lors de nos missions plutôt que d'apprendre à travers « les matières, les outils ». A titre d'exemple, former à l'activité de l'équipier qui entre dans une pièce en feu, plutôt que de le former à l'utilisation de l'ARI, puis à l'emploi de la lance, puis à l'exploitation de l'échelle, ...
- ✎ Il faut limiter les théorisations à ce qui est nécessaire aux actions de terrain pour chaque niveau d'intervenant.
- ✎ Il faut former dans des contextes variés et évolutifs. S'il est utile d'apprendre initialement à agir avec peu d'outils dans un "feu simple", il faudra par la suite modifier, dégrader la situation tout en restant réaliste et non disproportionné. Le développement des capacités progressera en complexifiant l'activité.
- ✎ L'évaluation doit disposer d'un lien proportionné aux « activités réelles ». S'il nous faut pouvoir certifier les capacités, nous devons nous interroger sur la forme de l'évaluation de ces capacités.

A titre d'exemple, interroger sur les concepts de développement des incendies à travers un QCM n'induit pas de fait que l'équipier ait compris ces phénomènes. A l'inverse, observer, évaluer son comportement en situation d'action et l'interroger sur les raisons de ses actions, ses positions, ... permet de mesurer si sa compréhension, sa perception, ses savoirs sont correctement réinvestis et exploités de manière appropriée. L'évaluation des capacités sera adaptée et performante, si un jugement est aussi porté sur les manières d'adapter l'utilisation des "fameux outils" (ARI, échelle, ...).

Mais pour former nos personnels opérationnels, le compagnonnage était-il inadapté ? L'instruction plus possible ? La PPO décalée ? Le cours magistral incompatible ? Non, c'est une affirmation.

Désormais, les objectifs sont posés, les capacités à atteindre écrites. Restent à trouver comment mettre en place l'acquisition de celles-ci à nos apprenants ?

- ✎ Capacités versus compétences : la capacité se mesure lors de l'action de formation, la compétence s'exerce en situation réelle.
- ✎ Apprenants versus stagiaires : l'apprenant est actif et réflexif, le stagiaire est un actif qui suit des consignes.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Le ton est donné, désormais, c'est « apprentissage par compétence » ! Grande viralité du message national. Il est devenu impératif et quasi-instantané dans la corporation de transformer toutes nos séquences d'apprentissages en situations-problèmes à travers la formation par l'activité.

Concrètement, il faut créer des situations d'apprentissage réaliste afin de permettre une mobilisation des connaissances, des manières de s'y prendre, des adaptations du comportement afin de réussir la mission opérationnelle donnée.

Et c'est là, que les choses se compliquent. Alors que la majeure partie des formations étaient construites sur des scénarii de « profil GNR », donc sur le modèle de la PPO, changer l'angle d'attaque des formations impose une autre structuration. La tentation pourrait être grande : découpage et copier-coller des « vieilles » séances GNR PPO sur des programmes d'apprentissage par l'activité.

Cependant, la structuration des séances de type PPO, ne peuvent pas être construites comme celle de « l'apprentissage par compétence ». Par exemple, en PPO, vous ferez apprendre le matériel de balisage sur VP par une description, une démonstration puis une utilisation éventuellement rectifiée. En apprentissage par compétence, vous demandez à vos apprenants de réfléchir et mettre en place un dispositif de protection. Il est fort à parier que naturellement, ils vous apporteront de nombreux éléments de bons sens. Restera aux intervenants à travers interrogations, médiations, de faire émerger les éléments manquants. Une situation analysée et réfléchie est bien mieux acquise qu'un apprentissage dicté.

Cette structuration impose la construction de scénarii disposant d'une progression pédagogique et technique dans lesquels, il sera injecté des situations imposant de mobiliser de nouvelles capacités au fur et à mesure du développement de notre apprenant.

De fait, les unités de valeurs, les modules, les séquences ne se construisent plus à travers l'empilement de matières, de domaines, de l'utilisation des outils mais reposent sur les activités énumérées dans les référentiels.

Il est souvent évoqué que les SDIS sont dans la phase finale de leur période d'adolescence. L'heure d'une nouvelle maturité. Cela ne touche pas que la formation, mais nous resterons centrés sur ce domaine. Si une étape départementale est initiée en 1955, la professionnalisation dans sa forme contemporaine est jeune (1972), l'écriture de règles nationales aussi (entre les années 50 à 73 en fonction des sensibilités), la montée en puissance des structurations encore plus récente (départementalisation de 1996). Outre les RIM de 1953 et de 1977, c'est aux alentours des années 99 que les GNR viennent unifier les pratiques en France. Nous ne devons et devons pas oublier que cette « entrée réglementaire » par la formation a permis à toutes les forces opérationnelles de France de disposer d'un langage commun référencé, de pratiques unifiées.

Considérons que les RIM est l'acte 1, l'acte 2 les GNR, la réforme en cours : l'acte 3.

En conséquence, la méthode pédagogique - PPO, si elle reste une méthode pédagogique performante dans certaines situations, ne peut plus être la méthode unique et dictée.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Nos organisations ont besoin de plus de réalité avec « leur terrain » et d'outils de gouvernance permettant l'adaptation au contexte local tout en restant dans un contexte global conforme et partagé !

A ce titre, avec un schéma dans lequel la nation définit des compétences nationales (partageables, identifiées, reconnues de tous), qu'elle fixe des doctrines et des techniques nationales (issues de contraintes opérationnelles, juridiques et d'expériences), cela permet au local de construire un dispositif en congruence avec ses propres moyens (techniques, financiers, humains). C'est la compétence attendue en mission qui importe, c'est là que nos citoyens jugeront notre efficacité. L'organisation de la formation lui importe peu. C'est au SDIS de créer un dispositif adapté à son environnement, ses contraintes, son organisation afin de faire atteindre à ses personnels les capacités attendues en formation et les compétences requises en opération.

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.

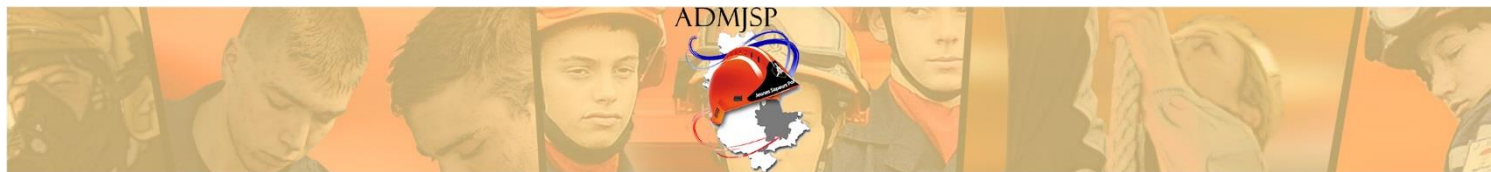
Comment choisir une méthode pédagogique ?

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 ?

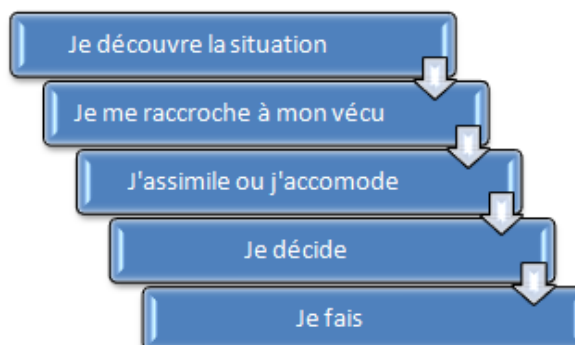


ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

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 (Observe, Oriente, Décide, Agit) ou de BGED (Boucle de Gestion des Environnements Dynamique).



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

Et pourtant, vu sous un autre angle 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 ... ».

Chapitre extrait du site web du SDIS du Bas Rhin. Pour le retrouver en totalité vous pouvez soit aller sur le site du SDIS précité soit sur le site de l'ADMJSP - tronç commun – JSP – animateur - documentation.

Cet opuscule a pour but de vous aider à optimiser la qualité de vos cours à travers l'élargissement de votre attirail personnel de méthodes (PPO et APC) mais aussi de proposer à nos JSP des réponses diverses et complémentaires destinées à les convaincre de la nécessité de devenir des « apprenants tout au long de leur vie », autonome et à leur donner les moyens de le rester.

Quelques conseils :

- ↪ Définir dès le début des règles claires (règlement intérieur de l'ADMJSP et de votre association) et par conséquent les respecter,
- ↪ Être poli et imposer un ton poli,
- ↪ Entrer dans la "salle de cours" de bonne humeur,



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

- ↪ Montrer sa joie et féliciter lors de bons résultats et dans le cas contraire s'entretenir en face-à-face avec le JSP,
- ↪ Impliquer autant que possible tous les élèves en cours,
- ↪ Procéder régulièrement à un feedback,
- ↪ Reprendre les apprentissages régulièrement,

Résumé de la philosophie de Pédagogie Par Objectif et l'Approche Par les Compétences :

P.P.O.	A.P.C.
<p><u>Déroulé</u></p> <p>On entre dans la Connaissance par des savoirs.</p> <p>Ex : cours magistral.</p>	<p><u>Déroulé</u></p> <p>On entre dans la connaissance par une compétence du ou des stagiaires.</p> <p>Ex : travail de groupe, mise en situation professionnelle.</p>
<p><u>Finalité</u></p> <p>Arriver à construire une compétence.</p>	<p><u>Finalité</u></p> <p>Renforcer la compétence ou de construire une nouvelle compétence.</p>
<p><u>Avantages/inconvénients</u></p> <p>Permet d'entrer rapidement dans une connaissance sans avoir de pré requis particulier.</p> <p>Ne favorise pas l'autonomie.</p> <p>Méthode intéressante pour un primo apprenant.</p>	<p><u>Avantages/inconvénients</u></p> <p>Permet de rendre autonome et responsable le stagiaire.</p> <p>Méthode intéressante pour un stage d'avancement ou une FMFA.</p>

Quelques définitions :

Activité :

Ensemble des tâches effectivement réalisées par la personne concourant à la réalisation d'une prestation ou d'un service.

L'activité constitue une réponse à la question " que fait concrètement ce salarié dans cet emploi ? ". En effet, un emploi est décrit à partir d'une liste d'activités.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Nous formons nos JSP afin d'être des équipiers INCENDIE, PPBE et SUAP sauf pour les jeunes ayant une contre indication médicale.

Connaissances :

Informations générales ou spécialisées qu'un individu détient en propre.

Capacité :

Ensemble de dispositions et d'acquis permettant à une personne d'accomplir une activité physique, intellectuelle ou professionnelle donnée et généralement formulé par l'expression « être capable de ». Elle s'exprime le plus souvent en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Compétence :

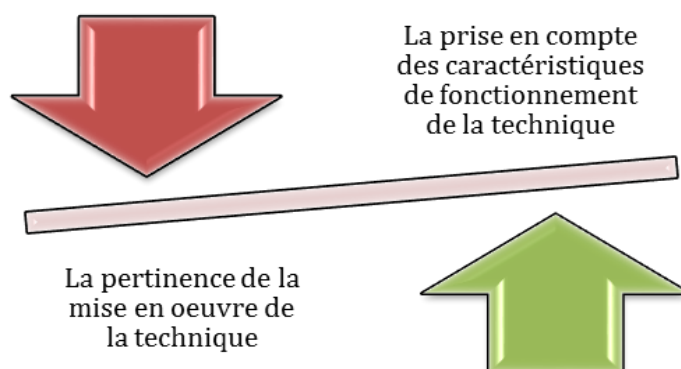
Ensemble de savoir-faire, de comportement et connaissances mobilisé dans une action et adapté aux exigences d'une situation.

La compétence est une capacité mise en œuvre dans une situation donnée.

Enjeux pédagogiques :

- ↪ La technique pédagogique répond à une activité pédagogique.
- ↪ La technique pédagogique est directement liée à l'activité de l'apprenant, à sa motivation, à la connaissance des objectifs, à la maîtrise des pré-requis et aussi à la faculté de transfert de connaissance (feed-back).
- ↪ Chaque technique pédagogique dépend du contenu de la formation.
- ↪ Chaque technique impose au formateur des conditions et des contraintes.

Une technique pédagogique s'articule autour des 2 axes à équilibrer :





Ainsi donc, une technique pédagogique est une action raisonnée qui est la résultante d'une réflexion mais également d'un choix.

I. L'APC :

L'Approche Par Compétences place au 1^{er} plan une démarche fondée sur les **résultats d'apprentissage**, quel que soit le lieu et la forme d'acquisition ; par opposition à l'approche traditionnelle, basée sur les contenus de formation, les programmes et leur durée. Elle consiste essentiellement à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les transposer dans le cadre de l'élaboration d'un **RIOFE** ou programme d'études.

Derrière cet acronyme, comme pour toutes les autres approches pédagogiques, il existe quelques éléments clés.

Sans revenir sur le pourquoi de l'APC, le pourquoi ces changements ? sur le c'est quoi un référentiel d'activités compétences ? retour sur ce que nous précise la réglementation :

Extraits de l'annexe 1 du référentiel de formation JSP :

"Le référentiel de formation des JSP est conçu pour permettre l'acquisition progressive et continue des capacités requises pour l'exercice des différentes activités de l'équipier de sapeur-pompier volontaire. La formation des jeunes sapeurs-pompiers est organisée en quatre cycles de formation : JSP 1, JSP 2, JSP 3 et JSP 4.

Le cycle 1 correspond principalement à la découverte des matériels ainsi qu'à l'enseignement des comportements qui sauvent et des valeurs liées à l'engagement citoyen.

Les cycles 2 et 3 portent sur une mise en œuvre simple des matériels et procédures pour aboutir **en cycle 4 à des mises en situation contextualisées,** proches de la réalité opérationnelle.

Les enseignements peuvent comporter des apports de connaissances théoriques générales ou techniques **mais il est recommandé de privilégier les activités ludiques,** notamment pour la découverte et l'utilisation des matériels ainsi que pour les mises en situation pratiques et concrètes. "

Pour la formation SPV comme pour celle des JSP 3 et 4, les mises en situation pratiques sont donc à privilégier. Les apports de connaissances théoriques générales ou techniques restent néanmoins nécessaires. Elles sont souvent utiles pour comprendre et pour bien réaliser la pratique. La théorie n'est pas rejetée au musée.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Autre nuance, il y a les « savoirs utiles » nécessaires pour bien ou mieux agir et il y a les « savoirs complémentaires », qui, jusque là étaient souvent mélangés avec les utiles et sur lesquels nous avons parfois émis des exigences ... nécessaires (?).

Il nous faut donc réaliser des activités similaires aux pratiques réelles qui nous permettront de construire la connaissance afin d'assurer et de viser la performance.

Grandes étapes structurantes.

Avec l'apprenant :

1. L'acte initial : le diagnostic.

Le principe est de commencer par mesurer de quoi l'apprenant a besoin. Parfois dénommé mise en situation cible (MSC), parfois évaluation diagnostic, parfois point de référence ou blanc de référence. L'objectif est de « faire faire la compétence à travailler », mesurer les capacités et connaissances dont a besoin l'apprenant.

Suite au diagnostic, l'équipe pédagogique devra alors construire un programme pédagogique personnalisé (PPP). Quelles sont les capacités (techniques, comportementales) et les savoirs à travailler ?

2. MSP (mise en situation pédagogique) ou APP (atelier pédagogique personnalisé) :

Sur la base du diagnostic, le formateur doit établir la stratégie pédagogique. Il crée alors des MSP en visant les capacités et connaissances qu'il a ciblées comme étant à développer. Les APP ont un rôle de focalisation sur une technique, un outil, une procédure à comprendre-apprendre. A titre d'exemple, faire un bilan sur une détresse vitale relèvera généralement d'une mise en situation. Développer la dextérité à l'utilisation d'un BAVU sera peut-être adapté à un moment de passer par un APP. C'est de décontextualiser la situation.

Par l'équipe pédagogique :

1. La création de la MSC (mise en situation cible) :

Elle est à rapprocher d'une situation opérationnelle dont l'acquisition de la compétence est visée. Cependant, cette situation doit être dite simple afin de limiter une trop grande déstabilisation et inaction de l'apprenant.

2. Le diagnostic – l'auto-évaluation :

Autre profonde modification. Il est important que l'équipe pédagogique prenne conscience des difficultés des apprenants, mais celui qui doit en avoir le plus conscience, c'est



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

l'apprenant lui-même. Il doit prendre conscience des évolutions à réaliser. De fait la technique à mettre en œuvre est l'auto-évaluation. Un effet miroir doit permettre de prendre conscience de ce qui est bien fait, de ce qu'il sait ou de ce qu'il faut améliorer.

La posture de l'équipe pédagogique est d'appliquer le 80/20, ne parler que 20 % du temps pour poser les questions permettant à l'apprenant de parler 80 % du temps et faire exprimer le bilan de sa situation.

C'est à travers le débriefing pédagogique que la technique s'exprime.

Il est à noter que les outils d'évaluations, les différents documents de suivi auront 2 cibles :

- Un baromètre pour l'apprenant afin qu'il se situe et constate sa nécessaire progression.
- Un outil de relevé des évaluations formatives pour l'équipe pédagogique servant à la phase certificative.

L'auto-évaluation ne sous-entend pas de fait : auto-décision de validation. De toute évidence, si l'apprenant prend une part majeure dans sa progression, l'équipe pédagogique reste néanmoins associée pour confirmer ou infirmer via le débriefing si l'apprenant a une vision juste ou pas de ces actes.

Nos règles nationales précisent qu'un jury doit valider ou pas la compétence.

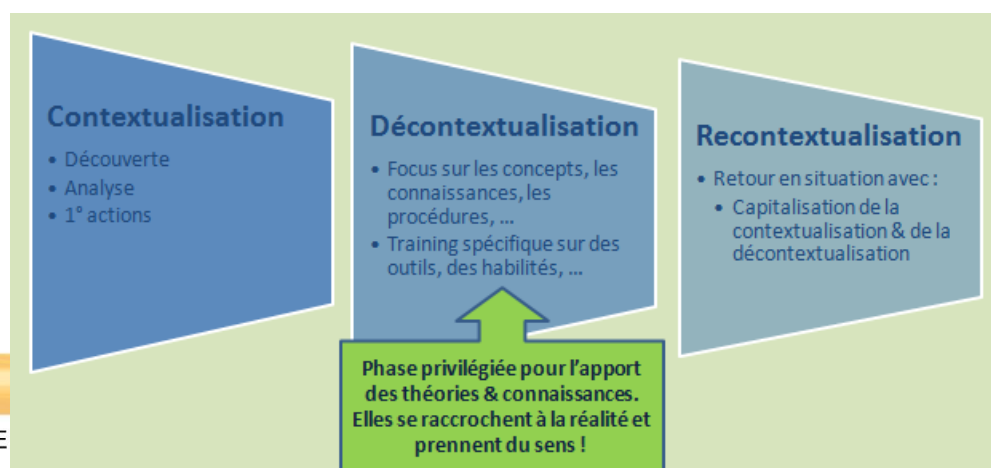
L'auto-évaluation est aussi l'opportunité de construire avec l'apprenant un éventuel parcours complémentaire individuel au temps présentiel de formation.

Les objectifs peuvent être divers : anticiper sur le futur niveau supérieur pour s'y préparer, travailler sur des points de fragilités relevés durant la formation, mais qui ne mettaient pas en cause la validation ...

3. Les MSP/APP : (voir ce chapitre)

Notre corporation dans les milieux pédagogiques a une très bonne réputation à propos de notre capacité à réaliser des situations d'apprentissages, des exercices et manœuvres. Depuis des décennies, nous exploitons cette approche. Ce n'est donc pas dans la création de situations de simulation que nous pouvons éprouver des difficultés.

La spécificité des exercices à créer pour l'APC est de construire la trame avec des visées





ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

pédagogiques :

Contextualisation : la MSP va permettre de mettre l'apprenant dans le contexte opérationnel, c'est l'étape n°1 qui lui impose d'analyser, de réfléchir et d'agir.

Décontextualisation : phase construite sur le bilan de la conceptualisation. En fonction de la performance atteinte ou pas, il faut décontextualiser la situation de départ pour se focaliser sur un ou des points spécifiques éventuellement via des APP, des apports de connaissance, une analyse et compréhension de procédure ... C'est l'étape n° 2.

Recontextualisation : Phase de conclusion de l'apprentissage destinée à relier ce qui vient d'être acquis dans l'étape 2 et la situation pratique de l'étape 1. Il faut de nouveau contextualiser pour permettre à l'apprenant de capitaliser étapes 1 et 2. Alors il pourra probablement confirmer, exposer sa performance lors d'un nouveau débriefing.

L'APC est très chronophage.

4. Les MSHF ou MSP complexes

Si les premières MSP doivent être simples et permettre d'entrer en activité, pour atteindre les compétences attendues des RIOFE, va falloir progressivement passer de ces compétences simples vers des médianes puis les plus complexes de nos référentiels. L'équipe pédagogique a pour lourde mission de travailler sur la progression adaptée en fonction des capacités des apprenants. La notion de MSHF (mise en situation de haute fiabilité) évoque le fait de réaliser des situations similaires en tous points aux réalités opérationnelles.

5. Le chronogramme plutôt que le programme de formation

De par cette notion de progression adaptée et spécifique aux apprenants, il est aisé de mesurer que le classique programme pédagogique avec une planification précise des séquences devient complexe. Le terme de chronogramme qui évoque la succession de manière ordonnée est de fait adapté.

En résumé, nous pouvons analyser que les MSC doivent être choisies de manière stratégique pour mettre en activité l'apprenant et permettre le diagnostic. Cela sous-entend que les outils de mesure notamment l'auto-évaluation et le débriefing (voir ce chapitre) doivent être soigneusement travaillés, ils seront les indicateurs et l'aide à la construction du parcours pédagogique. L'opportunisme et l'adaptation seront les outils de l'équipe pédagogique qui devra articuler son organisation entre les MSP, APP, MSHF en visant l'acquisition des compétences des RIOFE.

6. Les pièges à éviter

Lancée dans une extrême volonté de vouloir bien faire et dans une légendaire motivation de développement des compétences notamment liée à sa propre expérience, les équipes pédagogiques doivent rester vigilantes envers quelques pièges - CQFD : auto-application aux équipes pédagogiques des pratiques réflexives demandées aux apprenants ! :



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

- ↳ Ne pas confondre le référentiel de compétences et notre propre référentiel d'exigence et d'expérience. Si l'expérience peut participer au développement de la compétence, d'une part cela n'est pas systématique, ensuite, cela se construit dans la durée et l'équipe pédagogique doit rester sur le niveau attendu dans le référentiel et non se référer à son niveau de compétence. Exercice pas toujours simple, idée pour y penser : un jour nous aussi, nous avons commencé !
- ↳ Le calibrage, l'ampleur des MSP doit rester sur un objectif pédagogique clairement établi dans le chronogramme, le REAC/RAC. L'emballage avec la sur-motivation à en faire encore plus peut-être une plus-value ... ou à l'inverse faire perdre pied à l'apprenant ... et en plus, à l'issue d'un surenchérissement, nous pourrions (équipe pédagogique) être capable d'accuser l'apprenant d'en être responsable ...
- ↳ L'auto-évaluation ne consiste pas à livrer l'apprenant à lui-même. Plus cette évaluation sera « transparente » et discrète plus elle est censée améliorer la capacité de prise en compte individuelle. De développer la capacité de recul de l'apprenant ainsi que son « émancipation-autonomie ». Mais le rôle d'effet miroir incombe à l'équipe pédagogique tout comme celui de cadrer l'organisation de l'apprentissage.
- ↳ La décision de validation-certification, très facilitée par une autoévaluation adaptée, doit rester un acte dédié à la structure pédagogique. Les notions de responsabilités induites sont importantes et ne doivent pas être sous-estimées. Les potentiels contentieux en opération de secours induisant un lien avec la certification sont une réalité pour nos organisations qu'il ne faut pas sous-estimer.
- ↳ L'auto-évaluation, de par l'implication de l'apprenant, est également l'opportunité de se soustraire à des situations incongrues de « demi-compétence ».

De fait des phrases de type : « bon ok, t'es validé, mais là franchement tu dois ... » ou du genre « je te diplôme, mais je préviens ton chef que ... » n'est pas en phase avec la qualité que dois enclencher l'approche APC. Soit le candidat dispose des capacités du référentiel, soit pas. La mise en place d'axes de progressions à développer est complémentaire au référentiel et non sur des items validant.

L'APC permet aux stagiaires de se raccrocher à leur vécu familial, scolaire, etc.)

Lors des différentes phases d'un apport de connaissances il est important de faire le parallèle avec son vécu.

II. PEDAGOGIE PAR OBJECTIFS (PPO) :

Se définit comme l'idée de connaissances à avoir afin de les mettre en application.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

La définition d'objectifs est une technique qui permet de :

- ↪ De construire des référentiels de formation ou d'évaluation avec la préoccupation de mettre en évidence les compétences visées en référence à la situation professionnelle, sociale ou culturelle.
- ↪ De rendre explicites les buts de la formation pour tous les partenaires :
- ✓ L'apprenant qui peut choisir une formation en connaissance de son but, peut évaluer sa progression ;
- ✓ Le commanditaire de la formation qui peut négocier précisément les résultats visés ;
- ✓ Le formateur qui peut contractualiser les attendus avec l'apprenant et le commanditaire. D'évaluer de façon pertinente et explicite les résultats de la formation.

Avantages :

- ↪ Elle construit la programmation et la progression autour de l'activité de l'apprenant ;
- ↪ Elle représente un guide dans l'action pédagogique, la précision des critères d'évaluation permet de réduire l'impact des valeurs ;
- ↪ Elle fournit une base rationnelle pour l'évaluation formative ;
- ↪ Elle permet d'établir les bases d'un apprentissage individualisé.
- ↪ Pédagogie du maître sachant et savant, dispensateur de savoirs envers les élèves.
- ↪ Gain de temps : permet de dispenser une séquence dans un temps défini.

Inconvénients :

- ↪ Une entrée étroite par les objectifs peut isoler le comportement du contexte social dans lequel il est produit ;
- ↪ Elimination des valeurs humaines par l'illusion de la transparence, de la clarification des intentions ;
- ↪ Le morcellement des contenus implique la perte d'un point de vue d'ensemble ;
- ↪ Un trop grand découpage des contenus est réducteur et contribue à une perte de sens ;
- ↪ L'apprenant risque d'être soumis aux objectifs de l'enseignant, celui-ci ne fait aucune place à l'imprévu ;
- ↪ L'apprenant a une place d'exécutant, il ne prend pas part à la découverte progressive des contenus en suivant son propre progression.
- ↪ Le travail intellectuel de l'apprenant est réduit, le travail est « mâché » ;
- ↪ Elèves passifs et déresponsabilisés ; peu de confrontations d'idées et peu de réflexivité.
- ↪ L'élève écoute et subit ; cours théoriques et parfois éloignés de la réalité.

En pratique la PPO est plutôt utilisée pour les primo- apprenants (JSP 1) et l'APC est utilisée pour les JSP 2 à 4 auxquelles on commence à leur apprendre à réfléchir, à s'adapter aux situations, recherche par eux-mêmes comment utiliser ou mettre en place tel ou tel matériel.

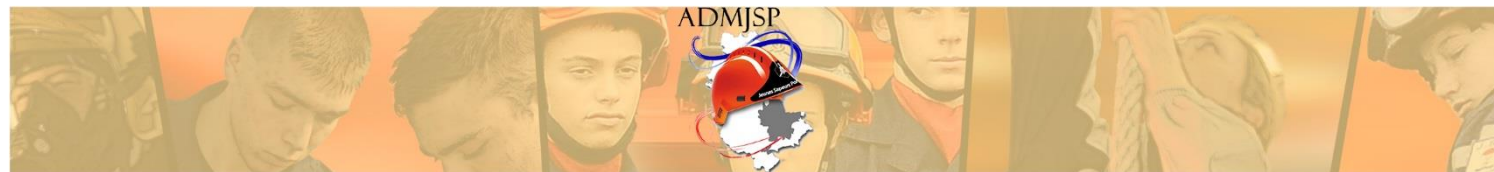


Tableau comparatif des approches pédagogiques PPO et APC

Enseignement PPO	Formation par l'APC
Formateur	
Pédagogie du maître sachant et savant, dispensateur de savoirs envers les élèves.	Pédagogie du compagnon, accoucheur de ressources et révélateur de potentiel de l'élève.
Position stable, confortable et rassurante.	Position instable, remise en question permanente.
Irréversibilité des rôles.	Réversibilité couple (formateur – apprenant).
<u>Expert</u> : centré sur lui-même et ses connaissances ; s'enrichit lentement.	<u>Polyvalent</u> : centré sur les apprenants et à l'écoute ; s'enrichit grandement.
Peu de réseau avec d'autres enseignants.	Coopération avec d'autres formateurs.
Logique disjonctive moi + les autres (1+1=1).	Logique conjonctive du nous (1+1=3).
Apprenant	
Apprentissage de niveau 1 (conditionnement).	Apprentissage de niveau 2 (transfert).
Relation verticale ; distanciation / élèves.	Relation horizontale ; collaboration avec les apprenants.
Elèves passifs et déresponsabilisés ; peu de confrontations d'idées et peu de réflexivité.	Elèves actifs, responsables et autonomes ; appel aux confrontations d'idées + à la réflexivité.
L'élève écoute et subit ; cours théoriques et parfois éloignés de la réalité.	L'apprenant agit sur son environnement et transforme la réalité. Pratique et pragmatique car liens avec les problématiques professionnelles.
Capacité de stockage (transfert) < 10 %.	Capacité de stockage (transfert) > 50 %
Cadre pédagogique	
Centré sur des contenus finis et certains.	Centré sur l'apprenant et les attendus avec des situations de formation déstabilisantes.
Cours/discipline = but.	Cours/Situation d'apprentissage = moyen.
Instruire, transmettre.	Former, faire prendre conscience, éduquer.
Mono discipline / peu de savoirs différents.	Pluri disciplines / combinaison de savoirs.
Entrée par la matière – décontextualisée.	Entrée par une problématique – contextualisée.
Cadre figé ; monolithique.	Cadre mouvant et adapté ; curseur de la difficulté à déplacer en fonction du niveau des



Enseignement PPO	Formation par l'APC
	apprenants.
Analytique, fermé et explicatif.	Systémique, ouverte et compréhensive.
Compartimenter – fragmenter les savoirs.	Relier – distinguer et discerner les savoirs.
Mode binaire, linéaire et unilatérale.	Mode nuancé, circulaire et interactif.
Causalité mécaniste : 1 cause => 1 effet.	Causalité multifactorielle et réticulaire.
Culture de la réponse et de la solution.	Culture de la question et de la problématique.

III. ETUDE DE CAS :

Présentation :

C'est un exercice qui consiste à faire étudier par un groupe des situations problèmes concrètes avec leurs détails réels.

Il consiste aussi à provoquer une prise de conscience de la situation et une recherche de solutions efficaces.

Objectifs :

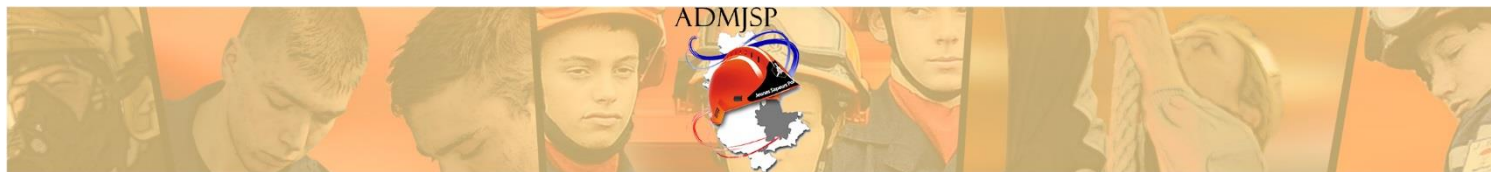
Elle a pour objectif de mesurer le niveau de connaissance des participants face à une nouvelle situation donnée (évaluation diagnostique).

Cette technique va permettre de :

- ↪ Aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.
- ↪ Développer la capacité des apprenants à sélectionner et analyser les faits les plus significatifs pour résoudre un problème.
- ↪ Faciliter la transmission de connaissances.
- ↪ Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

Points forts :

- ↪ Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qui restent à acquérir
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- ↪ Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun,



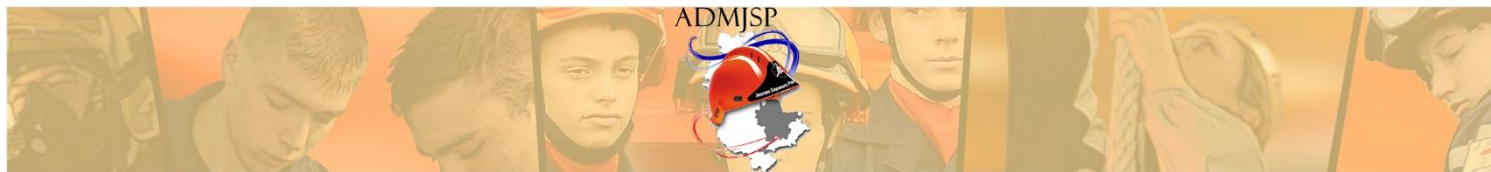
ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.

↳ Exploration du savoir du participant.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1. Écouter, questionner.	1 min
2. Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter.	2. Écouter, questionner.	1 min
3. Présenter une situation en relation avec le thème de la séquence abordée. Répondre aux questions. Laisser un temps d'observation et de réflexion aux participants.	3. Écouter et observer le déroulement du cas selon les axes proposés par l'animateur. Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté.	1 min
4. Poser des questions centrées sur les points importants à aborder : <ul style="list-style-type: none"> ✓ « En quoi la situation présentée vous semble-t-elle anormale ou inhabituelle ? » ✓ « Connaissez-vous d'autres causes qui aboutiraient à une situation similaire ? » ✓ « Quels sont les risques à laisser évoluer la situation telle qu'elle ? », ✓ « Que se passera-t-il si rien n'est fait rapidement ? » ✓ « Quel est le résultat attendu de votre action ? » 	4. Répondre aux questions posées en fonction de leur vécu, de leurs connaissances antérieures et de leurs « à priori ».	5 min
5. Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. Compiler les travaux ou les réflexions ; Clarifier les termes utilisés (reformuler) ; Lors d'une formation de secourisme le formateur clarifie en précisant les signes, les risques, le résultat attendu de l'action de secours (objectif).	5. Ecouter. Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer.	5 min



Animateur	Participants	Durée indicative
6. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	6. Ecouter.	2 min

Matériels :

- ↪ Transparent, planche illustrée, vidéo projecteur, rétroprojecteur, etc.

Quelques conseils et remarques :

- ↪ Le support doit être rattaché au thème de l'activité ;
- ↪ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- ↪ Les questions posées doivent être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Aucun commentaire ni censure doivent exister lors d'une réponse d'un participant
- ↪ Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- ↪ Rester neutre par rapport au contenu.

IV. REMUE MÉNINGES (BRAINSTORMING) :

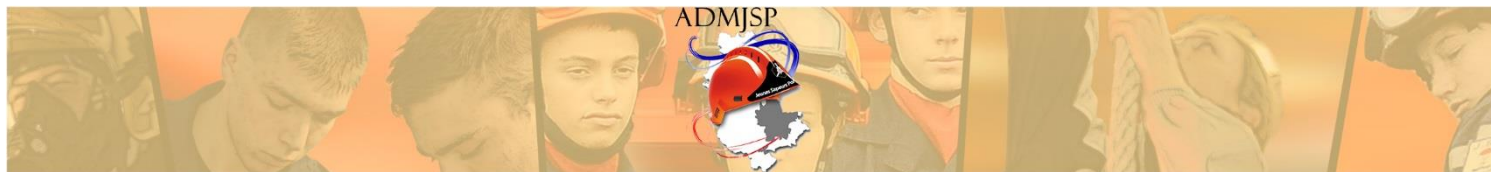
Présentation

Il s'agit d'une méthode collective destinée à faire exprimer aux membres d'un groupe un maximum d'idées de la plus courante à la plus inattendue avant de les trier et les reformuler sur un sujet précis.

Objectifs

- ↪ Stimuler et développer la créativité,
- ↪ Produire un maximum d'idées en un temps relativement court,
- ↪ Explorer le potentiel intuitif, associatif et conceptuel d'un groupe,
- ↪ Repérer les obstacles à la créativité, les habitudes, les contraintes, les conceptions, les représentations,
- ↪ Analyser la perception d'un groupe à partir d'un problème, d'un thème, d'un concept énoncé.

Points forts :



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

- ↻ Technique rapide et facile à organiser.
- ↻ Augmente la capacité de créativité d'un groupe.
- ↻ Améliore l'esprit de groupe.
- ↻ La spontanéité et l'imagination sont privilégiées.
- ↻ Exploration du savoir antérieur du participant.
- ↻ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↻ Découverte des représentations de chacun.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. Donner les consignes de la technique du « Remue-méninges » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Énoncer toutes les idées qui passent par la tête de chacun sans se censurer. • Produire le maximum d'idées, même celles qui peuvent paraître absurdes. <p>Aucune critique ne doit être émise, aucun jugement de valeur ne doit être porté.</p>	<p>1. Écouter, questionner.</p>	<p>2 min</p>
<p>2. Poser une question claire et précise au groupe.</p>	<p>2. Écouter, questionner.</p>	<p>1 min</p>
<p>3. Écrire au tableau toutes les idées émises par les participants sans commentaire ni censure.</p> <p>Faire respecter les consignes.</p>	<p>3. Énoncer toutes les idées sans se censurer ni se critiquer.</p> <p>Respecter les consignes.</p>	<p>5 min</p>
<p>4. Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. Faire clarifier les termes utilisés (reformuler). Regrouper les idées en trois ou quatre points. Exploiter les idées.</p>	<p>4. Identifier des catégories d'idées et les classer avec l'aide de l'animateur.</p> <p>Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.</p>	<p>5 min</p>
<p>5. Répondre aux questions.</p>	<p>5. Écouter, questionner.</p>	<p>5 min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
6. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	6. Ecouter.	2 min

Matériels :

- ↳ Tableau papier ou tableau blanc, marqueurs, etc.

Quelques conseils et remarques :

- ↳ L'animation doit conduire les participants à s'exprimer librement (sans crainte, justification, argumentation).
- ↳ L'animateur doit rester neutre.
- ↳ L'animateur doit empêcher les interruptions, les questions et explications qui cassent le rythme du remue-méninge.
- ↳ La question posée une question pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↳ Chaque apprenant émet ses idées en toute sécurité, sans aucune censure.
- ↳ Chaque idée émise doit être accueillie sans commentaire.

Variante :

Le brainwriting visant aussi à recueillir les représentations sur un sujet donné mais il démarre par la production individuelle, sur une feuille de papier.

C'est lors de la synthèse collective que chacun pourra prendre la parole et évoquer tout ce à quoi le « mot » central lui fait penser.

V. TRAVAIL EN SOUS-GROUPE :

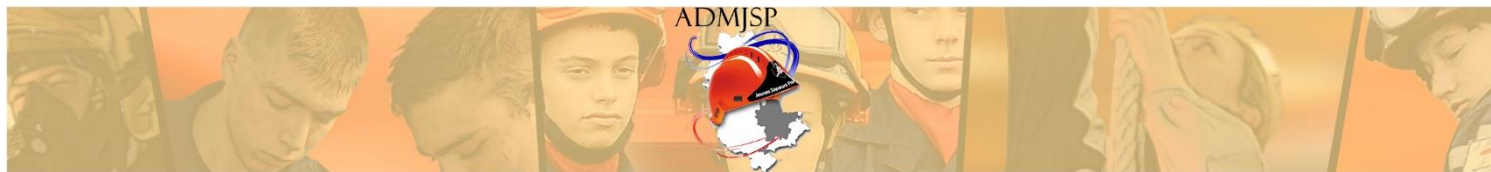
Présentation :

Le travail de groupe est une technique pédagogique utilisant la synergie du groupe.

Objectifs :

Cette technique permet :

- ↳ Aux participants d'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

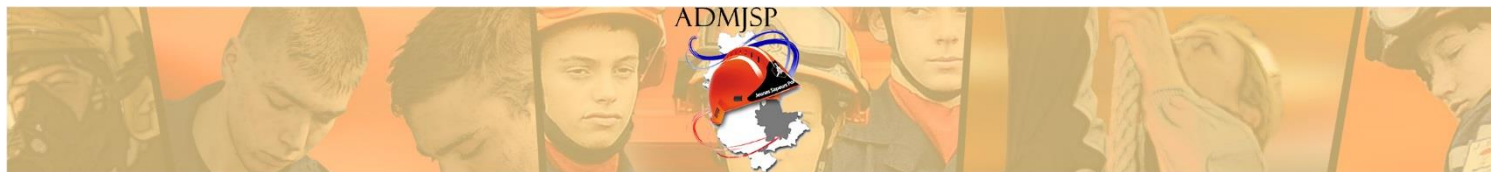
- ↪ D'inciter les participants à la réflexion.
- ↪ Confronter les idées, les arguments, les positions des membres du groupe autour d'un thème donné.
- ↪ Analyser la perception d'un groupe à propos d'un problème.
- ↪ Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en groupe.

Points forts :

- ↪ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Développement des capacités de raisonnement et d'analyse d'une situation.
- ↪ Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qu'ils leur restent à acquérir ;
- ↪ Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- ↪ Utilisation de la synergie du groupe ;
- ↪ Mise en application des différentes fonctions d'un groupe (production, régulation et facilitation et évaluation).

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1. Écouter, questionner.	1 Min
2. Distribuer une fiche de tâche et s'assurer de sa compréhension.	2. Lire la fiche de tâche Poser des questions en cas d'incompréhension.	2 Min
3. Répartir les participants en groupes et lancer les travaux. Indiquer l'heure de rendez-vous en plénière.	3. Chaque groupe part travailler.	5 Min
4. Recentrer les travaux si nécessaire.	4. Produire et élaborer une synthèse du travail demandé.	5 Min



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

5. Ecouter les synthèses.	5. Le rapporteur présente la synthèse du travail du groupe. Le groupe écoute.	10 à 15 Min
6. Analyser la production des travaux de groupe. Faire clarifier. Apporter des compléments d'information si nécessaire. Répondre aux questions.	6. Ecouter. Poser des questions.	5 à 10 Min
7. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	7. Ecouter.	1 Min

Matériels :

- ↪ Tableau, feutres, fiche de tâche.

Quelques conseils et remarques :

- ↪ Reformuler ou faire reformuler le contenu de la fiche de tâche pour une bonne compréhension.
- ↪ Un formateur se tient à disposition des groupes pendant leur travail.
- ↪ Valoriser le travail des groupes
- ↪ Utilise l'écoute active et régule les échanges.

Fonction du rapporteur :

- Il est désigné par le groupe,
- Note les débats et les décisions prises,
- Favorise les synthèses partielles,
- Utilise le compte rendu,
- Présentation claire et structurée en plénière de la production du groupe,
- Reste fidèle au travail du groupe,
- S'assure de l'adhésion de son groupe à la fin de sa présentation.

VI. DÉMONSTRATION PRATIQUE (DP) :

Présentation :



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation et la reformulation.
Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.

Cette technique est fortement usitée en SUAP.

Objectifs :

La démonstration pratique permet :

- ↪ D'acquérir un savoir et un savoir-faire,
- ↪ Réaliser un geste,
- ↪ Mémoriser une conduite à tenir,
- ↪ Utiliser du matériel,
- ↪ Maintenir l'attention des participants.

Méthodologie :

3 étapes :

Démonstration en temps réel (DTR) :

Le formateur présente tout ou partie de la conduite, de la manœuvre, comme elle est réalisée en réalité, à vitesse réelle.

Le formateur doit :

- ↪ Indiquer l'objectif et la finalité de l'activité.
- ↪ Présenter le principe de la technique.
- ↪ Demander aux participants d'observer en silence.
- ↪ Montrer la totalité de l'action à vitesse réelle sans commentaire.
- ↪ Être conforme à la notice du constructeur, au référentiel ou guides technique et pédagogique.
- ↪ Réaliser les gestes sans commentaire.

« J'apprends quand je vois »

Démonstration commentée et justifiée (DCJ) :

Elle permet aux participants de comprendre et de mémoriser le quand, le comment et le pourquoi de chaque point clé d'un geste ou d'une conduite à tenir ou de l'utilisation d'un matériel.

Le formateur doit :



- ↪ Indiquer l'objectif et la finalité de l'activité.
- ↪ Présenter le principe de la technique.
- ↪ Etre chronologique, structuré et précis.
- ↪ Montrer lentement le ou les geste(s) nouveau(x).
- ↪ Justifier les points clés du geste ou de l'action.
- ↪ Indiquer quand décider du geste ou de l'action.
- ↪ Indiquer pourquoi il faut faire ce ou ces geste(s) afin d'une meilleure compréhension et mémorisation à long terme).
- ↪ Indiquer comment réaliser le geste ou l'action.
- ↪ Associer des moyens pédagogiques afin de faciliter la compréhension.
- ↪ Etre conforme à la notice du constructeur, référentiel ou guides technique et pédagogique.
- ↪ Répondre aux questions posées.

« J'apprends quand je vois et j'entends »

Variante : Démonstration commentée et justifiée en miroir :

L'apprentissage du geste et/ou de la conduite à tenir se fait en reproduisant de manière identique **et en simultanée la démonstration effectuée par le formateur.**

« J'apprends quand je vois, j'entends et je fais »

La reformulation :

Etape importante dans le processus d'apprentissage car elle permet de facilement mémorisée une technique si le participant est capable de la décrire et de plus, elle permet aux participants de revoir à nouveaux les gestes avant de les réaliser. (Feed-back)

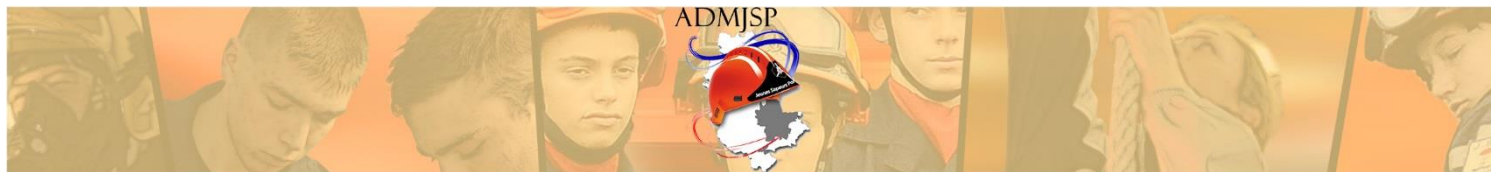
Le formateur doit :

- ↪ Indiquer l'objectif et la finalité de l'activité.
- ↪ Présenter le principe de la technique.
- ↪ Refaire le geste ou la conduite à tenir **guidé par les participants.**
- ↪ Répondre aux questions des participants.

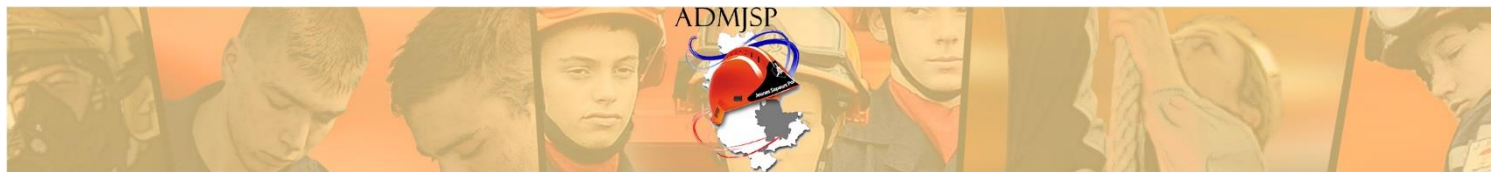
« J'apprends quand je dis »

Déroulement :

Démonstration pratique		
Animateur	Participants	Durée indicative



Démonstration pratique		
Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer la démonstration pratique en effectuant un lien avec le(s) séquence(s) précédemment abordée(s) et/ou l'étude de cas venant de se dérouler.</p>	<p>1. Écouter.</p>	<p>1 Min</p>
<p>2. Réaliser une démonstration en temps réel des nouveaux gestes et/ou de la nouvelle conduite à tenir :</p> <p>Présenter tout ou partie de la conduite à tenir à vitesse normale et sans commentaire, comme elle est réalisée en réalité.</p> <p>Si la démonstration se réduit à un seul geste, il est essentiel que ce dernier soit précédé du geste qui conduit à le réaliser.</p>	<p>2. Observer et écouter.</p>	<p>3 à 5 Min</p>
<p>3. Réaliser une démonstration commentée et justifiée des nouveaux gestes et/ou de la nouvelle conduite à tenir :</p> <p>Demander aux participants d'identifier les principales étapes de la conduite à tenir.</p> <p>Détaille la conduite à tenir et le(s) geste(s) en indiquant quand, pourquoi et comment réaliser ce(s) geste(s).</p> <p>Répondre aux questions posées.</p> <p>Centrer son discours et son action sur l'objectif et les points clés du (des) geste(s).</p>	<p>3.</p> <p>Identifier les principales étapes de la conduite à tenir.</p> <p>Ecouter et observer.</p> <p>Poser des questions.</p>	<p>Suivant technique</p>



Démonstration pratique		
Animateur	Participants	Durée indicative
<p>4. Animer l'étape de re-formulation par un participant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Demander à un participant de guider les gestes du formateur. ↪ Corriger les éventuelles erreurs dites par le participant. ↪ Reproduit le(s) geste(s) de la conduite à tenir en suivant les consignes. 	<p>4.</p> <p>Donne des consignes au formateur pour le guider dans ses gestes.</p> <p>Rectifie ses consignes.</p>	2 Min
<p>5. Effectuer une synthèse de l'activité en la centrant sur les l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s).</p>	<p>5. Écouter.</p>	1 Min

Démonstration commentée justifiée en miroir		
Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer et expliquer le déroulement de la démonstration commentée justifiée en miroir.</p>	<p>1. Écouter.</p>	1 Min
<p>2. Positionne les participants en fonction de la technique, de la salle, et du matériel disponible, définit le rôle de chacun, et précise la place des questions.</p>	<p>2. Observer et écouter.</p>	3 à 5 Min



Démonstration commentée justifiée en miroir		
<p>3. Détaille lentement la conduite à tenir et le geste en indiquant quand (décision du geste), pourquoi (objectif du geste), et comment (principe du geste) ;</p> <p>Centrer son discours et son action sur l'objectif et les points clés du (des) geste(s).</p>	<p>3. Écoutent et réalisent les gestes en simultané.</p> <p>J'apprends quand j'entends, je vois, je fais !</p>	<p>Suivant technique</p>
<p>4. Corrige les erreurs éventuelles des participants.</p>	<p>4. Corrigent leurs erreurs.</p>	<p>2 Min</p>
<p>5. Inverse les rôles si binôme.</p>	<p>5. Font les gestes ou la CAT.</p>	<p>5 à 6 Min</p>
<p>6. Répond aux questions.</p>	<p>6. Posent des questions.</p>	<p>2 Min</p>
<p>7. Effectue une synthèse centrée sur l'objectif de l'action de secours et les points clés du geste.</p>	<p>7. Écoutent et/ou répondent aux Questions.</p>	<p>1 Min</p>

Matériels :

Tableau, feutres, diaporama, vidéo projecteur, film pédagogique, pictogrammes, planches illustrées, matériels en corrélation avec les gestes ou les techniques enseignées.

VII. DÉMONSTRATION PRATIQUE DIRIGÉE (DPD) :

Présentation :

Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation, la reformulation et l'apprentissage.

Objectifs :

Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Réaliser l'apprentissage d'une action à plusieurs alors que les formateurs ne sont pas assez nombreux pour montrer eux-mêmes cette action. Cette dernière pourra être réalisée en partie par les participants qui seront dirigés par le ou les formateurs.

La démonstration pratique dirigée permet :

- ↪ D'acquérir un savoir et un savoir-faire,
- ↪ Réaliser un geste,
- ↪ Mémoriser une conduite à tenir,
- ↪ Utiliser du matériel,
- ↪ Maintenir l'attention des participants,
- ↪ Réaliser une technique à plusieurs.
- ↪ De palier au déficit du nombre de formateurs face à l'action démontrée.
- ↪ Faire découvrir puis reproduire les gestes et les conduites à tenir.

Points forts :

Comme pour la démonstration pratique, cette technique s'appuie sur :

« J'apprends quand je vois »

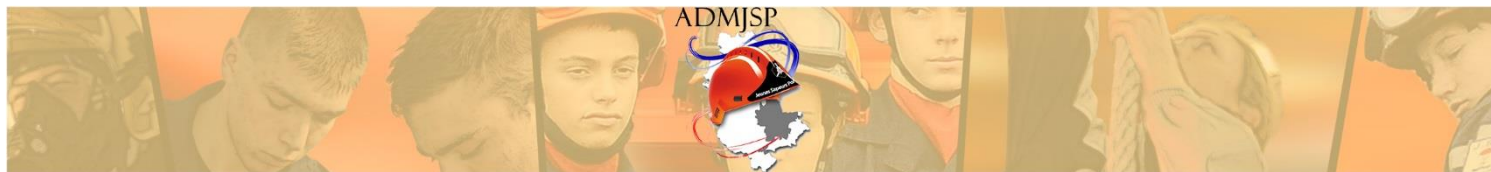
« J'apprends quand je vois et j'entends »

« J'apprends quand je vois, j'entends et je fais »

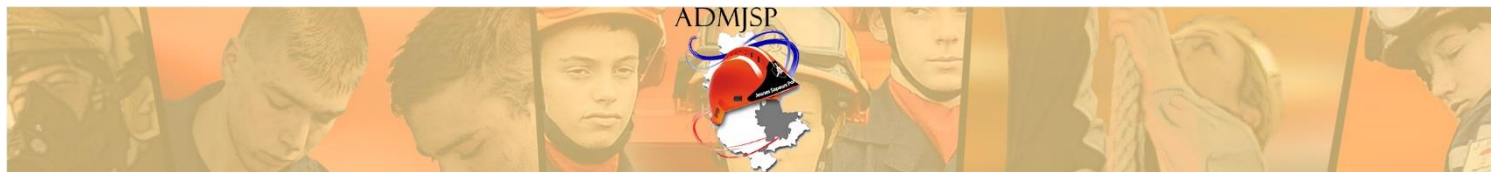
« J'apprends quand je dis »

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1. Écouter.	1 Min



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>2. Présentation de l'action :</p> <p>Positionner successivement les participants de la formation, leur indiquer les différentes étapes de l'action et les gestes à réaliser.</p> <p>Indiquer les points clés des gestes et les justifier.</p> <p>S'aider d'outils pédagogiques ou montrer chacune des étapes du geste.</p>	<p>2. Observer et écouter.</p>	<p>5 à 10 Min</p>
<p>3. Reformulation :</p> <p>Demander aux participants de reformuler les différentes étapes de l'action qu'ils auront à réaliser pour s'assurer de leur compréhension.</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Réajuster, ↳ Répondre aux questions. 	<p>3. Reformuler les différentes étapes de l'action à réaliser.</p> <p>Ecouter.</p> <p>Poser des questions.</p>	<p>5 Min</p>
<p>4. Réalisation de l'action :</p> <p>Demander aux participants de réaliser l'action décrite.</p> <p>Cette manœuvre peut être réalisée plus lentement qu'en réalité pour permettre au formateur de rectifier dans l'action.</p> <p>Assurer la coordination et la sécurité des intervenants en donnant les ordres nécessaires.</p>	<p>4. Réaliser l'action demandée, décrite et expliquée.</p> <p>Observer et visualiser l'ensemble de l'action ou de la manœuvre de secours.</p>	<p>4 Min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>5. Evaluation</p> <p>Evaluer l'action réalisée : qualité des gestes, difficultés rencontrées, risques particuliers...</p> <p>Demander aux participants s'ils ont des questions à poser sur les gestes et les techniques démontrées.</p> <p>Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.</p>	<p>5. Poser des questions.</p> <p>Répondre aux questions, exprimer son sentiment sur l'action.</p> <p>Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.</p>	<p>10 Min</p>

Matériels :

Tableau, feutres, diaporama, vidéo projecteur, film pédagogique, pictogrammes, planches illustrées, outils de simulation.

VIII. QPACRE :

Les formateurs de premiers secours utilisent systématiquement dans leurs présentations de matériels ou de nouveaux gestes le sigle Q.P.A.C.R.E.

Sigle qui est en vérité 6 questions auxquelles répond chaque Formateur :

Quand réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?

Pourquoi réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?

Avec quoi réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?

Comment réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?

Quels sont les **R**isques rencontrés lors de la réalisation de cette technique ou lors de l'utilisation de ce matériel ?

Quels sont les critères d'**E**fficacités de cette technique ou de l'utilisation de ce matériel ?



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Celui-ci est facilement transposable aux matériels et mise en œuvre des matériels et des ETB dans les UV PPBE et INC.

En annexes : exemple de QPACRE utilisés en SUAP et en PPBE.

IX. MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE (MSP) :

Présentation :

Anciennement dénommées « simulation » ou « cas concret », les MSP mettent les participants dans une situation la plus proche possible de leur futur rôle.

Différences cas concret et MSP :

A la différence d'un cas concret ou d'une manœuvre, une MSP se déroule au plus près de la réalité opérationnelle. **Rien n'est imaginé**, l'observation se base sur ce qui est mis en place. Une MSP peut être évolutive, un cas concret non.

A titre d'exemple, pour une simulation d'intervention : billet de départ, transit vers le lieu d'intervention, lieu public ou privé inconnu des apprenants, public et victime non pompier, transport vers un vrai centre hospitalier, ...

A noter qu'une MSP n'est pas forcément une simulation d'intervention mais peut être une situation vécue en centre de secours ou autre à l'occasion de l'activité professionnelle.

La MSP, plutôt qu'une activité applicative, est considérée comme le point de départ ou la continuité d'un parcours individualisé d'apprentissage.

Objectifs :

La MSP permet :

- ↪ Permettre à l'apprenant, seul ou en équipe, dans une situation la plus proche de la réalité, de mettre en œuvre les gestes appris et de s'approprier les procédures.
- ↪ Mesurer sa capacité de transfert de connaissances dans une situation complexe différente de celle de l'apprentissage,
- ↪ Permettre aux participants de mettre en application leurs connaissances, de réaliser des techniques pédagogiques et de dérouler des séquences de formation.
- ↪ Identifier les erreurs, en rechercher les principales causes et des stratégies d'amélioration.
- ↪ Confronter les idées et les arguments des membres du groupe.



Points forts :

- ↪ Permettre aux apprenants de mettre en application leurs connaissances, de réaliser des techniques pédagogiques et de dérouler des séquences de formation.
- ↪ Identifier les erreurs, en dégager les principales et mettre en place des axes d'amélioration.
- ↪ Confronter les idées et les arguments des membres du groupe.

Limite d'une MSP :

- ↪ Peut nécessiter d'importants moyens humains et logistiques
- ↪ Peut nécessiter une importante préparation et anticipation
- ↪ Peu de plus- valeur si mal calibrée
- ↪ Atteint très vite ses limites en matière d'incendie (la situation professionnelle étant difficilement reproductible)
- ↪ Peut perdre en efficacité si elle devient la seule technique pédagogique employée

Question à se poser pour la création d'une MSP :

Quelle est la **difficulté** à donner ?

- ↪ Complexe (vise des compétences complexes) ;
- ↪ Ouverte (plusieurs solutions sont possibles) ;
- ↪ Signifiante (sens, compétences réelles sollicitées dans la vraie vie) ;

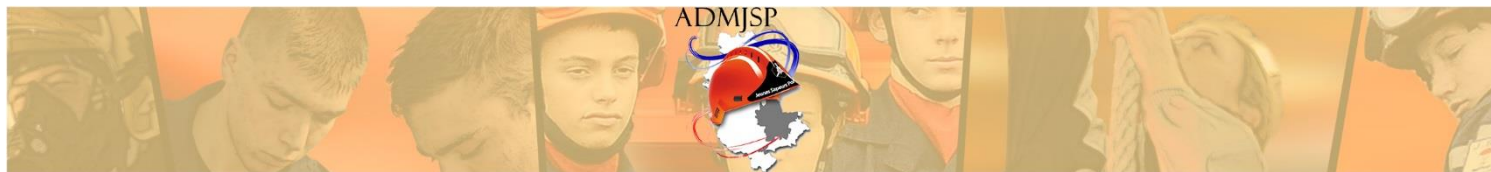
Quelle est la **cible** ? (Objectifs, public, ...) : compétences à viser (2 à 3) ???

- ↪ Prise de contact anticipée afin de monter des MSP avec un public non pompier et des lieux public ou privés variés.
- ↪ Identification par l'équipe pédagogique des compétences visées en fonction du parcours d'apprentissage individualisé de l'apprenant.

Situation emblématique se référant à ces compétences cibles.

- ↪ Calibrage de la MSP en fonction de l'apprenant et des compétences visées :
 - ✓ Décrire le contexte de votre MSP en 4 ou 5 phrases (où, quand, avec qui)
 - ✓ Est-elle réaliste ? Est-elle adaptée au stagiaire ?
 - ✓ Puis-je répondre aux demandes en cours de la MSP ?
 - ✓ Combien de temps ? Quand s'arrête la MSP ?
- ↪ Montage de la MSP sur site :
 - ↪ Quelle sécurité ? (MSP en extérieure, ...)

De quoi ai-je **besoin** initialement ? (Logistique, humains, ...)



Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.</p> <p>Briefing (voir ce chapitre) des acteurs (intervenants, témoins, victimes, etc.)</p>	<p>1. Écouter et poser des questions en cas d'incompréhension.</p>	<p>1 Min</p>
<p>2. Observe la simulation.</p> <p>Identifie 2 ou 3 axes d'améliorations maximum observables.</p> <p>Veille au bon déroulement de la MSP notamment en termes de sécurité</p>	<p>2. Participant acteur :</p> <p>Réalise la mise en situation en utilisant ses connaissances, ses capacités et son raisonnement.</p> <p>Autres participants : observent selon les axes proposés par le formateur.</p>	<p>2 Min</p>
<p>3. Débriefing et identification des compétences restant à développer</p> <p>Évalue la prestation du participant en animant une discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↻ Fais exprimer le participant, ↻ Fais exprimer le groupe, ↻ Fais verbaliser les erreurs, ↻ Propose des axes d'amélioration (pédagogie technique), ↻ Clarifie des idées annoncées, ↻ Argumente son analyse en les centrant sur les points importants. 	<p>3. Analyse sa prestation avec le formateur et les autres participants.</p> <p>Exprime ses besoins :</p> <p>Revoir une pratique</p> <p>Revoir un cours théorique</p>	<p>5 à 15 Min</p>
<p>Mise en place d'une stratégie d'apprentissage en utilisant différentes techniques pédagogiques (dont les APP et la MSP).</p>		



Matériels :

Matériels en corrélation avec les gestes ou les techniques enseignées.

X. BRIEFING :

Le briefing permet de ne rien oublier et de préparer les acteurs à la MSP ou à une manœuvre ou un cas concret.

Pour cela on utilise le formateur utilise l'acronyme RACCORD.

- R** Rapport de confiance : règles, critères d'évaluations ;
- A** Acteurs rôle de chacun ;
- C** Cadre, contrat ;
- C** Contexte (situation) : où ; quand, quoi, qui, factuel ;
- O** Objectifs ;
- R** Ressources : matériel, doc, supports, logistique, humain ;
- D** Temps : durée de la MSP, nous arrêterons la MSP lorsque vous aurez.....

Une reformulation par les « acteurs » est nécessaire pour s'assurer de la parfaite prise en compte des consignes.

XI. DÉBRIEFING :

Présentation :

Partant du postulat que les êtres humains partagent les mêmes besoins fondamentaux et possèdent tous une capacité naturelle à se montrer bienveillant, Marshall Rosenberg a élaboré dans les années 70 un concept pour communiquer sans violence : la Communication Non-Violente (CNV). Elle repose sur l'écoute de soi-même et des autres afin de prendre en compte et d'exprimer les sentiments de chacun.

L'empathie est une dimension centrale de l'approche CNV.

Objectifs :

Permettre d'énoncer l'observation la plus objective possible, en parlant de ce que l'on ressent, durant la communication, à la place d'un jugement et de formuler une demande.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Déroulement :

Le débriefing est conçu en 5 étapes :

1^{ère} étape consiste à observer et décrire une situation de manière objective et sans jugement.

Le formateur fera verbaliser par le stagiaire (OAD : Observer, analyser, décider) :

- Des observations objectives (ce que tu as vu, ce que tu as fait, sans faire d'hypothèse particulière).

Exemple : tu as réalisé un massage cardiaque de cette manière ou tu as choisi tel point fixe avec le LSPCC et telle méthode de sauvetage ou tu as ouvert la porte de cette manière, etc.

- Ajouter après le fait observable la phrase suivante : qu'en penses-tu ? Ainsi vous pouvez discuter avec le stagiaire sur les actions et lui faire prendre conscience si besoin de ses erreurs.
- Dans cette étape le formateur évitera les évaluations (penser en termes de bien ou de mal, qualifier la personne ou la situation etc.) le formateur évitera également les interprétations (faire des conclusions qui se basent sur des présupposés).

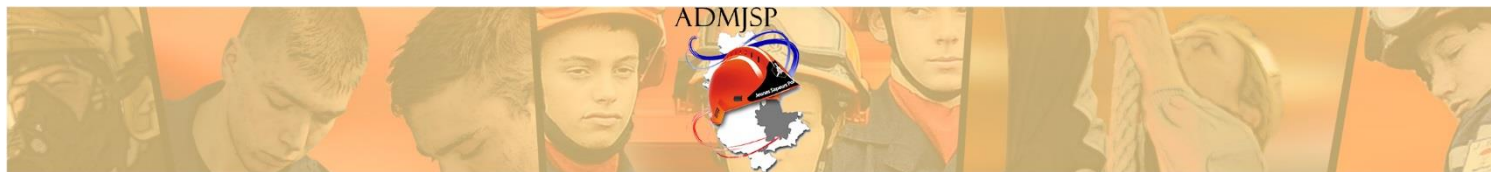
Ainsi, l'observateur ne dira pas « tu es en retard » mais « nous avons rendez-vous à 13 h, il est 13 h 30 ». Une telle formulation évite à l'autre interlocuteur de se sentir agressé.

Contrat de confiance :

Introduite par la **1^{ère} question ouverte** du formateur du type : « comment s'est passée la situation de formation ? » ou « Peux-tu me raconter ton histoire ? »...

- ⇒ Détermine la suite du débriefing. Eviter une question débutant par « pourquoi » car elle exige une justification en retour (sentiment de culpabilité à éviter). Vérifier l'écologie de l'apprenant, se sent-il bien et rassuré ?
Est-il ouvert et prêt à verbaliser les moments vécus ?

Le laisser faire son cheminement.



⇒ Réponses du formé regroupées dans les familles suivantes :	
<u>Justifications ou inhibition</u> :	Le formé a besoin d'être rassuré.
<u>Rationalisations</u> :	Théories ou concepts. Elude les problématiques réelles.
<u>Détails insignifiants</u> :	Non reliés avec les attendus.
<u>Généralités</u> :	Inintéressantes car non reliées également aux attendus.
<u>Emotions</u> :	Peuvent être « cathartiques », nécessaires pour se décharger de tensions perturbant le processus d'analyse introspective. Un recentrage par une question reliée à une action sera nécessaire.
<u>Accusations</u> :	Le formé se sent en danger. A besoin d'être rassuré.
<u>Evitement ou déni</u> :	Tout s'est bien passé ou ne parle pas. A besoin d'être questionné sur une action significative par le formateur.
<u>Des actions reliées avec les attendus</u> :	Le formateur en profite pour mettre le pied dans la porte de la salle obscure que le formé veut bien éclairer en sa compagnie...

Quelques questions type :

- « En quoi cette activité était riche pour toi ? ».
- « Comment as-tu vécu la situation ? ».
- « Qu'est-ce qui s'est fait ? ».
- « Qu'est-ce que tu as compris dans cette activité ? »

2^{ème} étape : Le formateur fera verbaliser par le stagiaire son ou ses sentiments :

Par exemple : Quels sont les sentiments que tu ressens lorsque tu fais ceci ?

Exemple : je suis triste car je pense avoir mal fait ce geste ou je suis plutôt satisfait car je pense avoir réalisé ma manœuvre correctement en sécurité, etc.

C'est bien le stagiaire qui s'exprime.

Le formateur intervient uniquement si le stagiaire pense avoir réussi et que ce n'est pas le cas.



Questionnement dans le contexte BGED

(Boucle de Gestion des Environnements Dynamiques)

Cette 2 ^{ème} étape se focalise sur 1 ou 2 ou 3 actions significatives mises au jour par l'apprenant, avec ou sans l'aide du formateur.
⇒ Phase qui écarte naturellement les détails, généralités et rationalisations pour se concentrer sur les actions vécues. En bref, éluder les informations satellites inadéquates, inutiles au regard des attendus.
⇒ Etape plus descriptive qu'évaluative. L'élève sait plus que nous ce qui est important pour lui, ce qui lui est nécessaire d'élucider.
L'aider à choisir un angle d'exploration. Questionnement au passé => questionnement au présent : intensifie la remémoration, cela permet de mieux revivre la situation, le corps se rappelle mieux en « re-présentifiant » la scène.
Explorer la prise d'informations (PI) autour de l'action choisie.
Permet de comprendre la <u>représentation générale de la situation vécue</u> de l'apprenant, comment il l'a vécue et quelles stratégies d'actions avait-il à ce moment précis.

Quelques questions type :

« Comment as-tu fait ? ». « Comment tu t'y es pris ? ». « Comment sais-tu que... ? ». « En quoi cette action a ... ? ». « A quoi reconnais-tu que... ? ». « Que vois-tu à ce moment-là ? ».

3^{ème} étape : Le formateur fera verbaliser par le stagiaire son ou ses besoins :

Par exemple : Par rapport à ce que tu as fait et ressenti quels sont tes besoins ?

Ex : j'ai besoin de réviser mon GTOD car je ne connais pas assez bien les manœuvres ou encore j'ai besoin de faire une manœuvre plus complexe car je pense en être capable.

L'expression du besoin tel que la sécurité, l'intimité, la distraction, le repos ou encore l'autonomie. Pour Marshall Rosenberg, les besoins sont universels à tous les êtres humains.

Ce point commun permet une meilleure compréhension et acceptation de l'autre. L'enjeu est ici d'identifier le besoin caché derrière le sentiment.



Maïeutique dans et hors contexte émotions :

Interdépendante avec la phase 2 centrée sur l'action, rechercher des éléments liés au processus décisionnel de l'apprenant, et les ressentis et émotions rattachées aux décisions influentes sur le groupe => compétences collectives à investiguer délicatement.
⇒ Zoomer et faire analyser sa prise de décision autour de l'action disséquée et fragmentée et l'impact de ses décisions sur les collaborateurs.
⇒ S'appuyer sur des mots sensoriels, visuels, auditifs et kinesthésiques, afin de faire remonter à la surface de sa conscience des informations « sensibles » et affectives en lien avec le groupe.
Maïeutique sensible et délicate à utiliser avec prudence car les repères identitaires de la personne peuvent être touchés => structure profonde de l'inconscient visitée.
Si trop forte émotion, faire diversion et revenir à une action.

Quelques questions types

- « En quoi ta décision a... ? ».
- « Qu'est-ce qui t'a amené à faire ... ? ».
- « Comment as-tu collaboré ? ».
- « Qu'as-tu ressenti après ta décision ? ».
- « Comment ça s'est passé entre vous ? »

4^{ème} étape : Le formateur verbalisera une demande à l'issue des besoins exprimés par le stagiaire et veillera à ce que cette demande corresponde bien à l'attente du stagiaire :

Par exemple : Par rapport à ton besoin de réviser, je te propose de faire un atelier révision pendant une heure ou encore tu as besoin de faire une manœuvre plus complexe je te propose de repasser en manœuvre sur un autre cas.

Cette étape propose de formuler une action concrète, précise, réalisable et satisfaisant toutes les parties. Le dialogue, maintenu ainsi ouvert, favorise la coopération pour apporter une solution.

Atelier pédagogique personnalisé (APP) : exemple : plusieurs JSP n'arrivant pas à dérouler correctement les tuyaux en couronne feront, sous la « surveillance » d'un formateur ou un aide-animateur des déroulés de tuyaux. En aucun cas, tous les JSP doivent participer à ces APP mais bien uniquement celui ou ceux n'arrivant pas à !



Synthèse – bilan :

Synthèse par le formateur des points relevés par le formé lors du débriefing.
⇒ Mettre en perspective le « delta », l'écart entre ce qui était attendu de la situation de formation et ce qu'il a fait. Recentrer par rapport aux objectifs.
Donner quelques éléments d'information demandés implicitement par l'apprenant et des pistes d'amélioration en l'invitant à agir de manière différente. Vérifier que l'apprenant assimile et prend en compte les nouveaux savoirs.
Reprendre les points forts puis annoncer les attendus de la séance prochaine.

5^{ème} étape : l'auto évaluation :

Etape à réaliser en dehors du groupe en face-à-face avec le stagiaire.

Quelques conseils et remarques :

Le processus valorise la création d'un lien entre les individus, sa préservation étant considérée comme plus importante que le résultat obtenu. « La CNV offre une autre grille de lecture pour une situation, résume Maylis BOYÉ, formatrice en management et communication bienveillante. La prise de recul intervient à chaque étape : on observe ce que l'on vit et ce que vit l'autre, on s'interroge, on écoute, on énonce une demande claire et en phase avec son besoin.

La méthode facilite une prise de conscience de la façon dont nous communiquons. A terme, on retrouve notre capacité naturelle d'écoute bienveillante. »

Au quotidien, la CNV se traduit par une meilleure gestion du stress, des émotions, des conflits. Et rappelle une notion fondamentale : pour respecter les autres, il importe en premier lieu de se connaître, d'avoir une conscience de soi, de construire une relation apaisée et de qualité avec soi-même.

XII. L'EXPOSÉ INTERACTIF :

Présentation :

L'exposé interactif rend un apport de connaissance plus participatif en inversant les séquences « exposé » et « discussion ».



Objectifs :

Cette technique va permettre aux participants :

- ↪ D'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.
- ↪ De les Inciter à la réflexion.
- ↪ De confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.
- ↪ De compléter leurs connaissances sur un sujet donné.

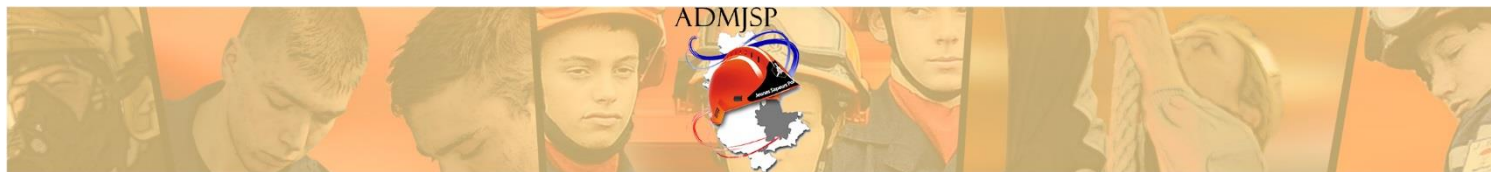
Méthodologie :

- ↪ Questionner les stagiaires sans contrainte.
- ↪ Utiliser l'empathie face aux participants.
- ↪ Poser des questions qui n'apparaissent pas comme des contrôles de connaissances.
- ↪ Renforcer la participation en encourageant les réponses (en les notant sur un tableau).
- ↪ Utiliser le « nous » pour impliquer les participants et être solidaires de leurs réflexions.
- ↪ Etre conscient que la communication se déroule dans trois sens :
 - ✓ **Formateur vers les participants** : parler intelligiblement, être clairs et précis dans les affirmations, mais aussi dans les sollicitations qui s'adressent aux participants. Leur donner le temps de réflexion.
 - ✓ **Participant vers le formateur** : être à l'écoute, faire reformuler si nécessaire et encourager les échanges.
 - ✓ **Entre participants** : assurez-vous que l'intervention d'un participant est bien comprise par les autres, au besoin, faire reformuler et s'assurer de la compréhension de tous.

Points forts :

- ↪ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- ↪ Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qu'ils leurs restent à acquérir,
- ↪ Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.

Déroulement :



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.</p> <p>Présenter le plan de la séance ou de l'exposé qui se déroule en 3 à 4 parties, chaque partie étant centrée sur une question « clé ».</p>	1. Écouter, questionner.	1 Min
2. Lancer la discussion à partir de la première question « clé » permettant aux participants d'exprimer les connaissances qu'ils ont sur le sujet.	2. Écouter et énoncer des idées.	10 à 15 Min
3. En posant des questions, faire développer les idées émises en évitant la transmission directe d'informations. Valider les connaissances conformes et rectifier les connaissances erronées.	3. Développer les idées émises.	10 Min
4. Compléter si nécessaire et synthétiser les connaissances à l'aide d'un ou deux transparents, diapositives, film pédagogique.	4. Écouter, prendre des notes.	5 Min
5. Répéter les temps 2 à 4 avec les autres questions « clés ».	5. Écouter, questionner.	5 Min
6. Résumer l'exposé en le centrant sur les points importants.	6. Écouter, prendre des notes.	2 Min
Conclure en liant l'exposé avec la suite de la formation.		

Matériels :

↳ Tableau, feutres, diaporama, vidéo projecteur, film pédagogique, etc.



Quelques conseils et remarques :

- ↪ Le support doit être rattaché au thème de l'activité,
- ↪ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- ↪ Les questions posées doivent être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Aucun commentaire ni censure doivent exister lors d'une réponse d'un participant
- ↪ Utilise l'écoute active et régule les échanges.

XIII. L'EXPOSÉ DIRECTIF :

Présentation :

L'exposé directif est une technique qui permet de faire acquérir un savoir sur un sujet précis et peut se combiner avec d'autres techniques pédagogiques mettant en œuvre l'action et l'implication des participants.

Techniques pédagogiques issues des méthodes expositives et affirmatives.

Objectifs :

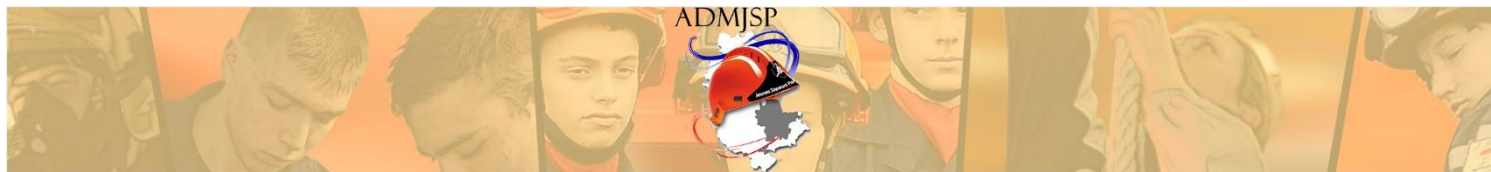
Cette technique va permettre de :

- ↪ Apporter des connaissances à un public nombreux.
- ↪ Indiquer des faits précis.
- ↪ Synthétiser un travail de groupe et compléter ou valoriser le savoir des participants.

Préparation du contenu :

Le formateur doit répondre à ces questions :

- ↪ Qu'est-ce que les participants doivent savoir ou savoir-faire à la fin de mon exposé ? (Objectif, thème, plan) ;
- ↪ A quoi sert mon exposé ? (Informer, expliquer ou convaincre) ;
- ↪ De quoi vais-je parler ? (Limites du sujet, éléments strictement nécessaires) ;
- ↪ Quelle idée principale dois-je retenir ? (Développer une idée maîtresse suivie de 3 ou 4 idées secondaires) ;
- ↪ Comment faciliter la mémorisation de ces idées ? (Moyens pédagogiques) ;
- ↪ Quelle est leur connaissance du sujet ? (Les participants sont néophytes ou des professionnels : faire correspondre le thème à leurs attentes).



Points forts :

- ↪ Sujet ciblé.
- ↪ Préparation et organisation de la technique pédagogique.
- ↪ Utilisation de moyens pédagogiques.
- ↪ Gestion du temps imparti.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. Présenter le plan de la séance ou de l'exposé.	1. Écouter.	1 Min
2. Réaliser l'exposé en 3 à 4 parties, chaque partie étant centrée sur une question ou un thème.	2. Écouter, prendre des notes.	Suivant sujet
3. Proposer aux participants de poser des questions. Répondre aux questions.	3. Poser des questions. Écouter les réponses aux questions.	1 à 5 Min
4. Résumer l'exposé en le centrant sur les points importants.	4. Écouter, prendre des notes.	1 Min
5. Conclure en liant l'exposé avec la suite de la formation.	5. Écouter, prendre des notes.	2 Min

Matériels :

- ↪ Tableau, feutres, diaporama, vidéo projecteur, film pédagogique.

Quelques conseils et remarques :

Le formateur utilise cette technique pédagogique quand :



- ↪ Le temps d'intervention est limité.
- ↪ Les participants sont nombreux.
- ↪ Le sujet ne se prête pas à un autre mode de présentation.
- ↪ Pour apporter des connaissances nécessaires à la réalisation d'un objectif.

XIV. MÉTAPLAN® :

Présentation :

Le Metaplan® ou méthode du Post-it® est une technique visuelle permettant de collecter des informations et de construire une représentation collective.

Cette méthode sollicite la créativité d'un groupe en s'appuyant sur la participation des personnes, la visualisation et la structuration de leurs idées.

Par l'interaction, cette technique rend les discussions fructueuses et vivantes, garantissant le débat entre les participants.

Objectifs :

Elle permet de :

- ↪ Améliorer l'efficacité des groupes de travail.
- ↪ Prendre en compte toutes les opinions.
- ↪ Susciter la participation et l'interaction.
- ↪ Exprimer ses représentations personnelles par rapport à une question donnée.
- ↪ Produire collectivement un maximum d'idées ;
- ↪ Regrouper et hiérarchiser ces idées par thème ;
- ↪ Aboutir à une synthèse collective.

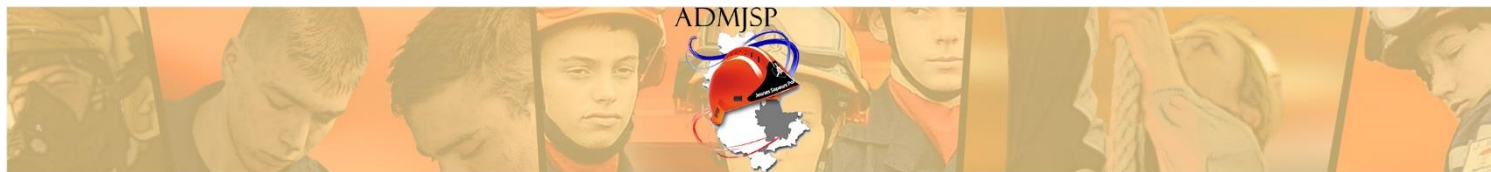
Points forts :

- ↪ Technique rapide et facile à organiser.
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Améliore l'esprit de groupe.
- ↪ Réduit les malentendus et les incompréhensions.
- ↪ Exploration du savoir antérieur du participant.
- ↪ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↪ Découverte des représentations de chacun.

Déroulement :



Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. Donner les consignes de la technique du MétaPlan® (cf. § 2 à 4).	1. Écouter, questionner.	3 min
2.- Distribuer à chaque participant 1 à 3 feuilles de papier ainsi qu'un marqueur.	2. Placer les feuilles devant soi.	1 min
3. Présenter le thème de travail ou la question.	3. Écouter.	1 min
4. Observer et faire respecter les consignes.	4. Après un court moment de réflexion, écrire un mot ou une idée sur chacune des feuilles ou post-it distribuées selon les consignes de l'animateur.	1 min
5. Récupérer l'ensemble des feuilles ou les faire disposer sur un support par les participants.	5. Donner ses feuilles à l'animateur.	1 min
6. Placer chaque feuille sur le tableau. Si aucun plan n'a été élaboré au préalable, placer les feuilles au fur et à mesure en les regroupant.	6. Observer et écouter.	3 min
7. Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. Compiler les travaux ou les réflexions des participants. Faire clarifier les termes utilisés (reformuler). Regrouper les idées en 3 ou 4 points Exploiter les idées.	7. Ecouter. Poser des questions. Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer avec l'aide de l'animateur. Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.	5 min



Animateur	Participants	Durée indicative
8. Répondre aux questions.	8. Ecouter.	5 min
9. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	9. Ecouter.	2 min

Les feuilles de papier seront au format A5 (A4 / 2) ou A 4 en cas d'animation de la technique en plénière, ou sous forme de « post-it® » en groupe restreint.

Un code couleur peut également être utilisé en fonction des thèmes choisis.

Matériels :

- ↪ Tableau papier ou tableau blanc, marqueurs, feuille ou post-it®.

Quelques conseils et remarques :

- ↪ Préparer les questions à l'avance,
- ↪ La question posée doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- ↪ Les participants doivent écrire de façon lisible.
- ↪ Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- ↪ Doit rester neutre par rapport au contenu.

XV. PHOTOLANGAGE OU PHOTO-EXPRESSION :

Présentation :

C'est un outil pédagogique est la photo-expression une technique d'animation composée de photographies (en noir et blanc ou en couleurs) représentant des situations, des manœuvres, etc.

Objectifs :

Le photolangage permet à un groupe d'exprimer ses représentations sur un thème par le biais d'un outil favorisant l'expression orale.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

La technique de la photo-expression permet à un groupe d'exprimer ses représentations sur un thème par le biais de photographies favorisant l'expression orale et facilitant la prise de parole de chaque membre du groupe à partir des aspects suivants :

- ↻ Sa connaissance.
- ↻ Ses attitudes et ses valeurs.
- ↻ Sa pratique et son expérience.

Les deux techniques facilitent la prise de parole de chacun à partir de ses connaissances, ses aptitudes et valeurs pratiques et son expérience.

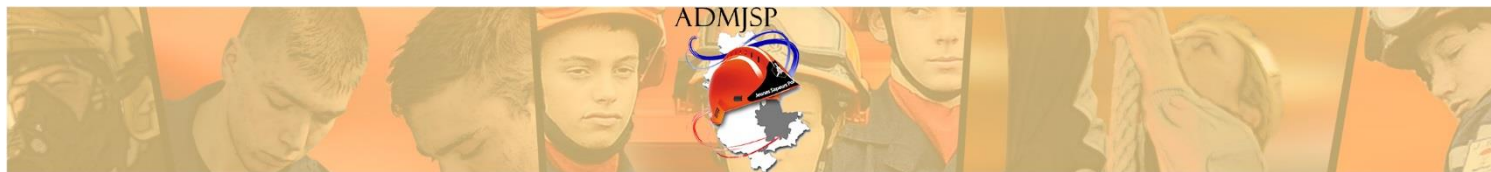
Elles favorisent la dynamique de groupe, surtout s'il s'agit d'un premier contact.

Points forts :

- ↻ Dynamique de groupe.
- ↻ Expression orale de chacun.
- ↻ Ecoute active de tous les acteurs de la formation.
- ↻ Exploration du savoir antérieur du participant.
- ↻ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↻ Découverte des représentations de chacun.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant objectif et finalité.</p> <p>Donner les consignes de la technique :</p> <p>Le formateur dispose sur une table l'ensemble des photographies.</p> <p>Le formateur énonce une question spécifique au thème traité et invite chacun à identifier et choisir sans les prendre, une ou deux photos.</p>	<p>1. Écouter, questionner.</p> <p>Tournent autour de la table pour observer toutes les photographies.</p>	<p>3 min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
2. Laisser les participants choisir les photos et gérer le temps.	2. Choisir les photographies tout en respectant les consignes données.	2 min
3. Poser une seule question : « Pour quelle raison avez-vous choisi cette (ces) photographie(s) ?	3. Présenter leurs photographies en répondant à cette question.	5 min
4. Ecouter et faire clarifier si besoin afin que l'ensemble du groupe ait bien compris. Il est possible que des explications différentes soient données par deux participants sur une même photographie. L'objectif n'est pas de convaincre l'autre mais de faire émerger les points de vue par rapport au thème.	4.- Écouter, répondre aux questions.	5 min
5. Faire une courte synthèse du travail effectué.		5 min

Matériels :

- ↪ Jeu de photos, table, feutres tableau.

Quelques conseils et remarques :

- ↪ Préparer les questions à l'avance.
- ↪ La question posée doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- ↪ Choix des images est à adapter au thème.
- ↪ Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- ↪ Rester neutre par rapport au contenu.



XVI. L'IMMERSION :

Présentation :

Technique pédagogique utilisable en groupe permettant l'analyse d'une action.

Un participant **volontaire** joue le rôle pour lequel il n'est pas encore formé, ce qui va le déstabiliser.

L'action réalisée sert de support d'observation pour le groupe et non à l'évaluation du participant.

Objectifs :

Cette technique va permettre de :

- ↪ Aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.
- ↪ Développer la capacité des apprenants à sélectionner et analyser les faits les plus significatifs pour résoudre un problème.
- ↪ Faciliter la transmission de connaissances.
- ↪ Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

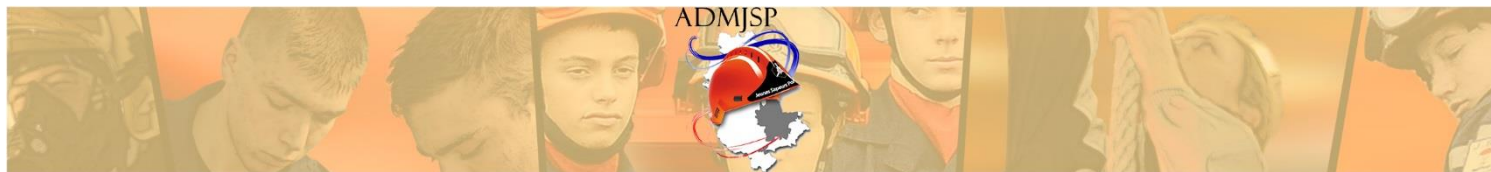
Points forts :

- ↪ Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qu'ils leur restent à acquérir,
- ↪ Interaction et échanges entre participants,
- ↪ Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner,
- ↪ Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle,
- ↪ Exploration du savoir antérieur.

Déroulement :



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité ;</p> <p>Insister sur le fait que le participant ne sera pas évalué et que cette simulation permettra de faire ressortir les différents points que l'on souhaite aborder.</p>	<p>1. Écouter, questionner.</p>	<p>3 min</p>
<p>2. Demander à un participant (volontaire) de réaliser une simulation.</p>	<p>2. Écouter.</p>	<p>10 min</p>
<p>3. Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter.</p>	<p>3. Écouter.</p>	<p>5 min</p>
<p>4. Observer le déroulement de la situation.</p>	<p>4. Un des participants joue son futur rôle en effectuant la tâche demandée.</p>	<p>5 min</p>
<p>5. Animer une discussion en la centrant sur les axes d'observation proposés, tout en évitant la transmission directe d'informations ;</p> <p>Faire clarifier, reformuler, les idées énoncées afin d'en faciliter la compréhension ;</p> <p>Aucune évaluation du participant ne sera effectuée.</p>	<p>5. Énoncer des idées, clarifié, reformuler.</p>	<p>7 min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>6. Effectuer une analyse de la production du travail de groupe.</p> <p>Compiler les travaux ou les réflexions des participants ;</p> <p>Clarifier les termes utilisés (reformuler) Regrouper les idées en trois ou quatre points ;</p> <p>Exploiter les idées.</p>	<p>6. Ecouter.</p> <p>Poser des questions.</p> <p>Clarifier les idées, identifier des catégories et les classer avec l'aide de l'animateur.</p> <p>Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.</p>	5 min
<p>7. Répondre aux questions.</p>	<p>7. Ecouter.</p>	2 min
<p>8. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.</p>	<p>8. Ecouter.</p>	2 min

Matériels :

- ↳ Tableau papier, tableau blanc, marqueurs.

Quelques conseils et remarques :

- ↳ La simulation doit être rattachée au thème de l'activité,
- ↳ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique,

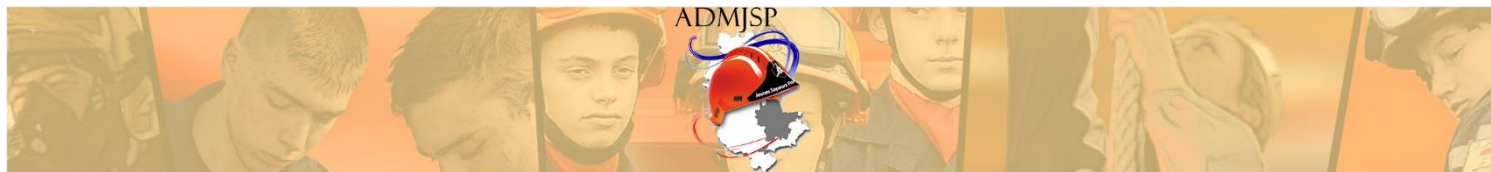
XVII. QUESTIONNEMENT :

Présentation :

Le principe est simple : le formateur pose des questions, les participants y répondent.

Objectifs :

Cette technique va permettre de :



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

- ↪ Guider les participants vers l'acquisition d'un savoir.
- ↪ Inciter progressivement les participants à la réflexion.
- ↪ Recueillir les attentes des participants,
- ↪ Permettre aux participants de répondre avec leur propre expérience et leurs connaissances qu'ils ont sur le sujet.
- ↪ Résoudre certains conflits dans le déroulement de la formation.
- ↪ Evaluer de manière plutôt informelle les acquis.

Points forts :

- ↪ Faire un point sur les connaissances antérieures des participants et sur celles qu'il leur reste à acquérir,
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Activer les connaissances récemment acquises et les renforcer.
- ↪ Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- ↪ Apprendre à partir de ses propres connaissances et au contact des autres.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Poser une question à l'ensemble des participants.	1. Écouter.	1 min
2. Laisser les participants réfléchir, ne pas avoir peur du silence.	2. Préparer leurs réponses.	1 min
3. Laisser répondre et écouter les participants, éviter de poser d'autres questions, si nécessaire rappeler ou expliquer la question de départ.	3. Répondre à tour de rôle, apporter leurs connaissances, leur savoir	5 min
4. Reformuler les réponses au besoin en les généralisant.	4. Ecouter, poser éventuellement des questions.	3 min
5. Synthétiser les réponses et apporter des informations qui n'ont pas été envisagées.	5. Écouter, prendre des notes.	2 min



Matériels :

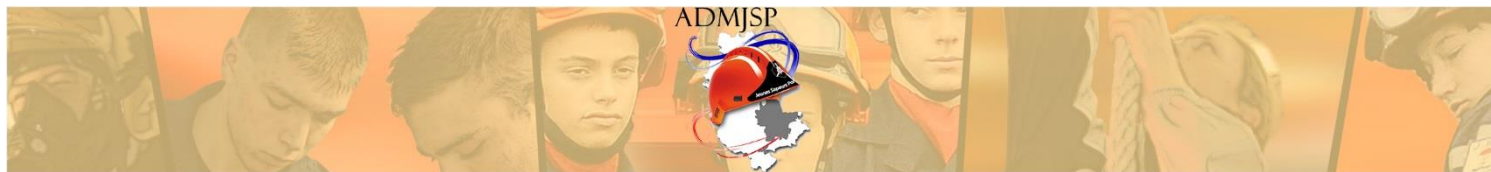
↪ Eventuellement : Transparent, vidéo projecteur, rétroprojecteur, PPT.

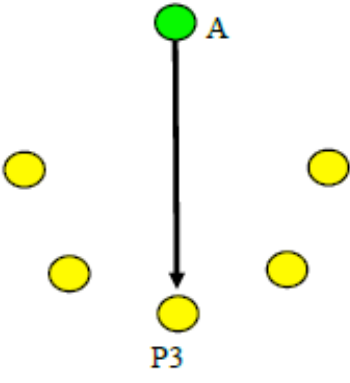
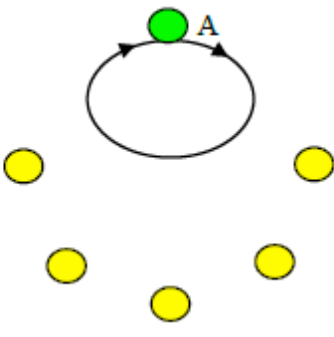
Quelques conseils et remarques :

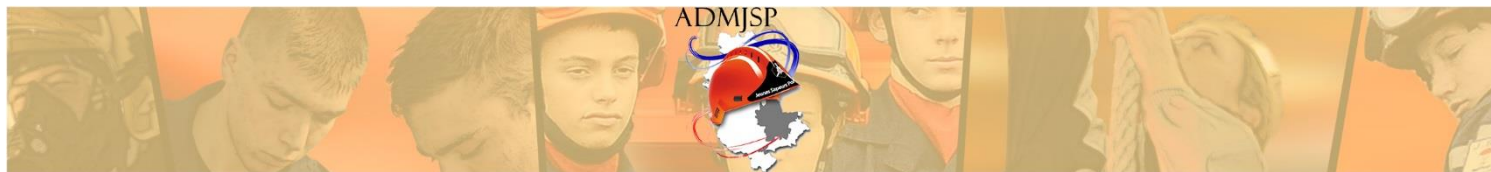
- ↪ Eviter de laisser dériver le questionnement vers un débat.
- ↪ Les questions posées doivent être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Gestion du temps (le questionnement et surtout les réponses sont un consommateur de temps.)
- ↪ Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- ↪ Donne la parole à tous les participants.

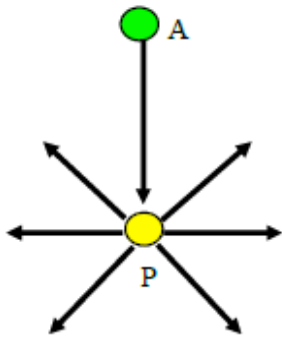
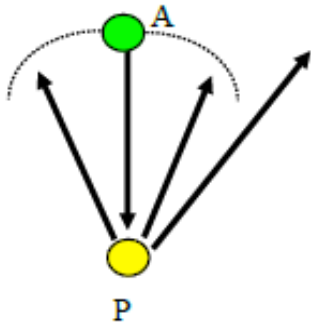
LES DIFFÉRENTES FORMES DE QUESTIONS

<p>La question à la cantonade</p>	<p>"Mesdames, messieurs, avez-vous des questions ?"</p>
	<p>Question posée à tous les participants. Elle permet de lancer une discussion et permet aussi de faire le point sur l'avancée des travaux d'une réunion.</p> <p>Elle doit être cependant posée de façon à n'appeler qu'une réponse brève.</p> <p>Elle peut présenter un effet néfaste et entraîner une fuite des regards vers le plafond, la fenêtre ou le lacet qu'il faut renouer. Elle est d'autant plus efficace que les participants sont bien intégrés dans le groupe et qu'ils ont possibilité de s'exprimer librement.</p>



<p>La question directe</p>	<p>"Monsieur X... ?"</p>
	<p>Question qui s'adresse à une personne déterminée. Elle permet de demander une information, une précision. Elle encourage le timide à parler, permet de faire cesser un " aparté ", permet à un participant réticent de s'exprimer avant d'aller plus loin et évite de laisser planer des ambiguïtés. A l'inverse elle peut mettre en difficulté un participant surtout si la question est difficile et peut entraîner vexation et effets secondaires.</p>
<p>La question de pure forme</p>	<p>"Que dois-je faire maintenant ? et bien je dois ..."</p>
	<p>Elle agrmente la partie explosive d'un discours inquiète le groupe juste assez pour le réveiller si l'on laisse un silence entre la question et la réponse que l'on fournit soi même</p>
<p>La question de faits</p>	<p>"Combien de pages à cet ouvrage"</p>
	<p>Éléments objectifs, concrets, généraux et facilement vérifiables. Elle permet de commencer une discussion. Les mots qui facilitent ce genre de question sont : qui, où, quand, comment, .</p>
<p>La question d'opinion</p>	<p>"Que pensez-vous de cet ouvrage ?"</p>
	<p>Éléments subjectifs, abstraits, personnels. La question sur l'opinion ne permet pas forcément de faire progresser un dialogue. Il est très difficile de s'accorder sur des opinions.</p>



<p>La question de sentiment</p>	<p>"Ne craignez-vous pas que ..."</p> <p>Après les faits, il est bon de sonder par des questions quels sont les sentiments de l'interlocuteur.</p> <p>Les faits en général n'ont un sens que par rapport aux sentiments avec lesquels ils sont associés.</p>
<p>La question d'intention d'action</p>	<p>"Qu'est-ce que vous comptez faire ... ?"</p> <p>Permet de sonder son interlocuteur sur ses interventions d'actions, ce qu'il envisage de faire, ce qu'il compte faire (avant de donner sa propre solution). La forme (comment la question est-elle posée ?)</p>
<p>La question ouverte</p> 	<p>"Quel sera le bon tiercé dimanche ?"</p> <p>C'est une question pour laquelle l'éventail de réponses attendues par le questionneur est ouvert.</p> <p>Les réponses sont souvent nombreuses et plus ou moins prévisibles.</p> <p>Formulée pour permettre à chacun d'exprimer librement son point de vue. Elle n'influence pas l'auditoire et se veut être objective.</p>
<p>La question fermée</p> 	<p>"Êtes-vous pour la solution numéro 1 ou pour la solution numéro 2 ?"</p> <p>Elle appelle une réponse qui est quasiment monosyllabique : oui, non, d'accord, pas d'accord.</p> <p>Elle oblige donc 1 choix entre 2 propositions. Elle est utilisée pour obliger un participant à prendre position en faveur ou contre une solution.</p> <p>Elle oblige le bavard à la concision, elle permet d'obtenir un premier mot du silencieux</p> <p>C'est une question qui laisse peu de liberté de réponse aux participants.</p>

<p>La question alternative ou cafétéria</p>	<p>"Que prendrez-vous comme fromage ? Roquefort, chèvre, port-salut ?»</p>
<p style="text-align: center;">Choix imposé</p>	<p>Une partie de la réponse à cette question est contrainte et le choix est restreint. On donne au groupe une réponse à une question qu'il n'a pas posée. Il peut s'agir d'une attitude d'influence masquée par l'affichage d'une consultation.</p> <p>Exemple : "Pour l'évaluation de notre journée de stage, en fin d'après-midi, vous souhaitez disposer d'une ou de deux heures ? ». Autrement dit, vous souhaitez que l'évaluation dure moins de deux heures.</p>
<p>La question entonnoir</p>	
<p style="text-align: center;">Réponse unique prédéterminée</p>	<p>L'animateur : « Au démarrage d'un stage par quoi commence t'on habituellement ? » Un participant : « Par l'accueil, la mise à l'aise » L'animateur : « Oui, et que demande l'animateur aux participants, s'ils se rencontrent pour la première fois ? » Un participant : « de se présenter » Une ou plusieurs questions canalisent les participants vers l'idée attendue, vers la réponse souhaitée.</p> <p>Ce sont les questions en Y ou en "entonnoir".</p>
<p>La question dirigée</p>	<p>« Vous pensez tout comme moi qu'il faut revoir notre programme ? »</p>
	<p>Elle ne laisse pas de liberté aux participants et ne permet pas à l'animateur de connaître leur avis sur la question.</p> <p>C'est une question manipulatrice. Choix imposé. Réponse unique prédéterminée.</p>



XVIII. MISE EN APPÉTIT :

Présentation :

Elle a pour but d'analyser une action en introduction d'une activité. Elle consiste aussi à provoquer une prise de conscience de la situation.

Objectifs :

Cette technique va permettre :

- ↪ Aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances,
- ↪ Développer la capacité des apprenants à sélectionner et analyser les faits les plus significatifs pour résoudre un problème.
- ↪ Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

Points forts :

- ↪ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Développement des capacités de raisonnement et d'analyse d'une situation.
- ↪ Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qu'ils leur restent à acquérir,
- ↪ Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- ↪ Situation d'observation active.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1. Écouter, questionner.	1 Min
2. Faire des sous-groupes. Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter. Distribuer une grille d'analyse afin que chaque sous-groupe puisse rédiger leurs idées vis-à-vis des axes d'observation.	2. Écouter. Réceptionner les grilles.	2 Min



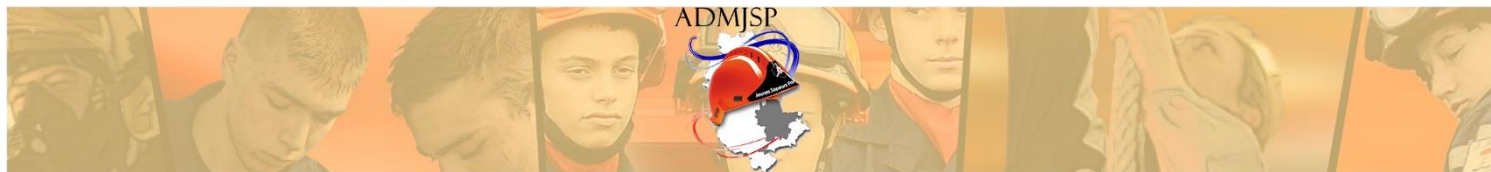
Animateur	Participants	Durée indicative
<p>3. Présenter une situation en relation avec le thème de la séquence abordée.</p> <p>La présentation se fera par un film projeté ou par une saynète jouée par l'équipe d'encadrement.</p> <p>Laisse un temps de réflexion aux participants.</p>	<p>3. Écouter et observer le déroulement du cas selon les axes proposés par l'animateur.</p> <p>Remplir les grilles d'analyse.</p>	<p>5 Min</p>
<p>4. Demander aux sous-groupes d'exposer leur travail.</p>	<p>4. Exposer le travail demandé.</p>	<p>5 Min</p>
<p>5. Effectuer une analyse de la production du travail de groupe.</p> <p>Compiler les travaux ou les réflexions Clarifier les termes utilisés (reformuler).</p>	<p>5. Ecouter.</p> <p>Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer.</p>	<p>5 Min</p>
<p>6. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.</p>	<p>6. Ecouter.</p>	<p>2 Min</p>

Matériels :

- ↪ Tableau, feutres, vidéo projecteur, scénario de la saynète.
- ↪ Grille d'analyse.

Quelques conseils et remarques :

- ↪ La situation doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Les axes d'observation proposés permettent de structurer la présentation des participants.
- ↪ Le film ou la mise en situation feront l'objet d'une écriture soignée du scénario. Le déroulement devra être construit et de courte durée.
- ↪ Si la « mise en appétit » est une saynète, les acteurs doivent connaître leur rôle et ne pas sur jouer au risque de distraire les participants et ne pas atteindre l'objectif fixé.



XIX. QUESTIONNAIRES :

Présentation :

Evaluer les connaissances des participants à différents moments de la formation.

Objectifs :

Les questionnaires permettent de :

- ↪ Motiver les participants ;
- ↪ Faire prendre conscience des lacunes à un moment de la formation ;
- ↪ Dynamiser un exposé participatif ;
- ↪ Evaluer les acquis en mesurant les connaissances de tous les participants ;
- ↪ Favoriser la mémorisation.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1 Écouter ; Questionner.	1 Min
2. Distribuer ou projeter les questionnaires et indiquer les consignes et le temps imparti.	2. Lire et répondre.	2 Min / questions
	Relecture.	5 à 10 Min
3. Récupérer les réponses et corriger l'exercice.	3 Ecouter.	5 à 15 min

Matériels :

- ↪ Support du questionnaire (informatique ou papier) et corrigé type.

Quelques conseils et remarques :

A quel moment utiliser les questionnaires ?



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

- ↪ Au début de la formation pour vérifier le niveau de groupe et faire prendre conscience aux apprenants de leurs lacunes.
- ↪ Pendant la formation pour dynamiser le déroulement et réaliser une réactivation mémoire.
- ↪ A la fin de la formation pour évaluer les acquis dans un but formatif ou certificatif.

A. - LE QUESTIONNAIRE A CHOIX MULTIPLE (QCM) :

Ce sont des séries de questions pour lesquelles il faut trouver la ou les bonnes réponses. Ils permettent :

- ↪ D'évaluer les connaissances sans que la correction soit influencée par l'aisance écrite ou par l'orthographe.
- ↪ De tester un niveau de culture dans divers domaines.
- ↪ D'effectuer une correction rapide.
- ↪ Effectuer une sélection de candidats très nombreux.

Types de QCM :

- ↪ Vrai/faux ;
- ↪ Trouver la ou les bonne(s) réponse(s) ;
- ↪ Trouver la réponse fautive ;
- ↪ Réorganiser les réponses ;
- ↪ Reconstituer un raisonnement.

CONSEILS ET METHODOLOGIE :

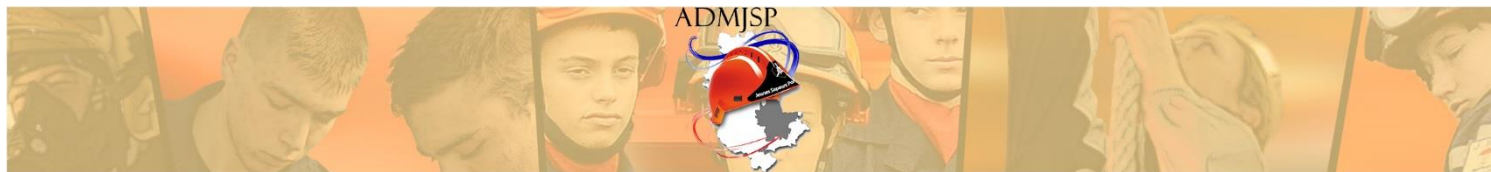
Le type de questionnaire sera indiqué dans l'en-tête de l'exercice, et une notice permettra à l'apprenant d'en comprendre le fonctionnement. Exemple : "Dans ce QCM, vous cochez une seule réponse correcte par question".

Un questionnaire comportera un minimum de dix à quinze questions en évaluation formative, lors d'exercices d'application, et pourra en présenter davantage lors d'une certification, d'un examen.

Les questions seront numérotées dans l'ordre, et les choix proposés peuvent être précédés d'une lettre alphabétique (ou inversement). Ainsi, lors d'une correction ultérieure par le formateur, il sera plus facile, par exemple, d'évoquer la question 3, et la réponse C, plutôt que d'avoir à répéter l'ensemble de la phrase.

Le nombre de choix proposé pour chaque question devra être identique du début à la fin du questionnaire.

Les questions et les réponses devront être formulées positivement. Ainsi, la formulation : "N'est-il pas faux d'affirmer que ... ?" est à proscrire.



B. - LES QUESTIONS A REPONSES OUVERTES COURTES (QROC) :

Elles ne présentent aucune proposition de réponses (type QCM). Il s'agit de répondre à des questions en un nombre de lignes réduit.

La rédaction peut être intégrale ou partielle. Toute la difficulté réside dans la manière de combiner brièveté et pertinence de la réponse.

Les QROC permettent de :

- ↪ Tester le niveau des connaissances ;
- ↪ Tester la capacité à analyser un sujet.
- ↪ Tester les capacités rédactionnelles (grammaire, orthographe).
- ↪ Réviser les points clés d'une manière variée.
- ↪ S'entraîner pour des questions d'oral car on doit apprendre à être concis, rapide, à élaborer un plan simple et organiser ses idées.
- ↪ Solliciter la mémoire spontanée.

XX. PRÉSENTATION CROISÉE :

Présentation :

La technique de la présentation croisée ou brise-glace se substitue à l'interminable et souvent fastidieux tour de table afin que les participants puissent se présenter au groupe et à l'équipe d'encadrement.

Objectifs :

Cette technique va permettre de :

- ↪ Faire connaissance avec un membre du groupe et recueillir des informations le concernant.
- ↪ Permettre à tous les participants d'être actif en même temps.
- ↪ Faciliter la prise de parole de chaque participant.
- ↪ Favoriser un premier effort de la pensée et de l'expression.
- ↪ S'approprier les informations livrées.
- ↪ Amener les participants à briser la glace en début de formation.

Points forts :

- ↪ Faciliter et développer un lien social de qualité du groupe,
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Favorise l'écoute et l'intérêt vis-à-vis de l'autre.



Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. Donner les consignes de la technique de la présentation croisée (cf. § 2 à 4).	1. Écouter, Questionner.	2 min
2. Distribuer à chaque participant une fiche de tâche expliquant le travail à réaliser.		1 min
3. Présenter le déroulement du travail à réaliser.	3. Écouter.	1 min
4. Observer et faire respecter les consignes.	4. Chaque participant questionne son binôme en se servant de la fiche de tâche et prend des notes qu'il organisera pour présenter son partenaire.	5 min
5. Le formateur écoute et note les renseignements indiqués par les participants.	5. En plénière chacun communique oralement ses notes au groupe pour faire la présentation de la personne qu'il a interrogée sans interpréter mais en respectant le contenu de ses notes.	20 min

Matériels :

↳ Tableau, feutres, support papier, etc.

Quelques conseils et remarques :

En cas de nombre impair, un membre de l'équipe d'encadrement présente le participant ou le participant peut se présenter lui-même car loin d'être gênant, ce cas de figure permet de mettre de l'ambiance car comment rester sérieux, quand l'intéressé se prenant au jeu se présente à la troisième personne comme si elle parlait de quelqu'un d'autre ?



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

L'animateur doit veiller à ce que chacun présente l'autre avec gentillesse et doit être attentif à l'intérêt que portent les participants.

Les questions posées permettent de structurer la présentation des participants.

Variante : le fil de laine

Présentation :

Technique d'animation où les participants se présentent à l'aide d'un fil de laine. Elle ne demande aucune préparation, requiert très peu de matériel et n'exige pas de compétence particulière de la part de l'animateur.

Objectifs :

- ↪ Favoriser un premier effort de structuration de la pensée et de l'expression.
- ↪ Solliciter une participation active de chacun des membres du groupe.
- ↪ Avoir une vue d'ensemble des personnalités que comporte le groupe.

Déroulement

- ↪ On fait passer la pelote de laine dans le groupe.
- ↪ Chaque participant coupe un morceau de fil de la pelote en estimant la longueur de fil à couper en fonction du temps nécessaire pour se présenter.
- ↪ Chaque participant se présente tout en tournant le fil de laine autour du doigt.
- ↪ Une fois le fil de laine enroulé, le participant doit interrompre sa présentation.

Durée :

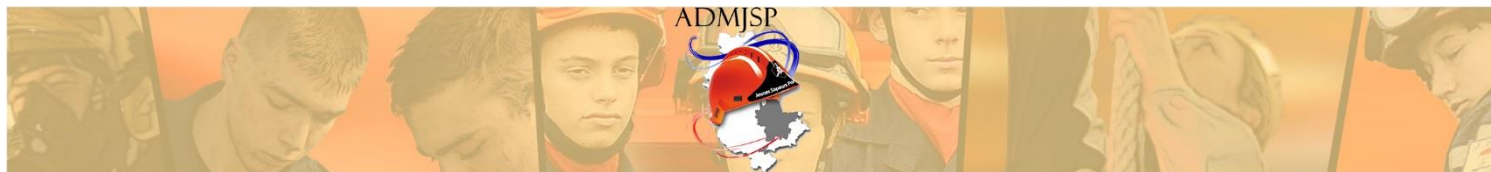
Pour un groupe de 15 participants, compter en moyenne 30 à 40 min, avec :

- ↪ Une à deux minutes pour la présentation des consignes ;
- ↪ 5 min pour le découpage des fils de laine ;
- ↪ 30 à 35 min pour les présentations, à raison d'1 min 30 à 2 min par participant.

Matériel :

Une pelote de laine et une paire de ciseaux.

On peut utiliser un autre objet que le fil de laine (ruban, élastique...).



XXI. ANALYSE D'INCIDENT :

Présentation :

C'est un type d'étude de cas dont l'intérêt est d'être élaboré sur la base d'un incident apparu lors de la pratique professionnelle.

Objectifs :

Cette technique va permettre de :

- ↪ Développer l'esprit critique, les capacités d'auto-évaluation et de prise de décision.
- ↪ Stimuler la recherche d'informations complémentaires nécessaires à la résolution d'un problème et à sa prévention.

Points forts :

- ↪ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↪ Interaction et échanges entre participants.
- ↪ Développement des capacités de raisonnement et d'analyse d'une situation.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.</p> <p>Donner les consignes de la technique de « l'analyse de l'incident ».</p>	<p>1. Écouter, questionner.</p>	<p>1 Min</p>
<p>2. Présenter un cas en plénière relatant un incident survenu dans la pratique professionnelle.</p> <p>La situation peut être jouée par l'équipe pédagogique, peut être projetée sur le vidéoprojecteur ou simplement racontée.</p>	<p>2. Écouter, observer.</p>	<p>5 Min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
3. Poser une question de type « Qu'aurez-vous fait à la place de... ? »	3. Écouter.	5 Min
4. Répartir les participants en groupes, laisser émerger des questions permettant d'obtenir des précisions sur le contexte de l'incident, son déroulement, les acteurs impliqués.	4. Demande au formateur des précisions sur la situation si nécessaire. Réfléchir à des hypothèses d'explication de l'incident et à des conduites à tenir plus appropriées.	10 Min
5. Le formateur écoute les solutions apportées par les groupes.	5. En plénière, les groupes exposent leurs hypothèses et leurs stratégies décisionnelles.	8 Min
6. Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants	6. Ecouter.	5 Min

Matériels :

- ↳ Tableau, feutres, vidéo projecteur, scénario de la situation.

Quelques conseils et remarques :

- ↳ La situation d'incident doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↳ Les réponses aux questions posées permettent de structurer la présentation des participants.
- ↳ Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- ↳ Doit rester neutre par rapport au contenu.

XXII. ENTRAÎNEMENT EN ATELIERS :

Présentation :

Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'apprentissage.



Objectifs :

L'entraînement par atelier permet :

- ↻ D'acquérir un savoir-faire,
- ↻ Réaliser un geste,
- ↻ Mémoriser une conduite à tenir,
- ↻ Utiliser du matériel,
- ↻ Maintenir l'attention des participants,
- ↻ Démultiplier la pratique pour la rendre plus productive.
- ↻ Centrer la réalisation des techniques et des conduites à tenir sur les « points clés ».

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1. Écouter.	1 Min
2. Positionner successivement les intervenants (participants de la formation), leur indiquer les différentes étapes de l'action et les gestes à réaliser. Indiquer les points clés des gestes et les justifier. S'aider d'outils pédagogiques ou montrer chacune des étapes du geste.	2. Observer et écouter.	5 à 10 Min
3. Reformulation Demander aux participants de reformuler les différentes étapes de l'action qu'ils auront à réaliser pour s'assurer de leur compréhension. Réajuster. Répondre aux questions.	3. Reformuler les différentes étapes de l'action à réaliser. Ecouter. Poser des questions.	5 Min



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>4. Réalisation de l'action :</p> <p>Demander aux participants de réaliser l'action décrite. Cette manœuvre peut être réalisée plus lentement qu'en réalité pour permettre au formateur de rectifier dans l'action.</p> <p>Assurer la coordination et la sécurité des intervenants en donnant les ordres nécessaires.</p>	<p>4. Réaliser l'action demandée, décrite et expliquée.</p> <p>Observer et visualiser l'ensemble de l'action.</p>	<p>4 Min</p>
<p>5. Evaluation :</p> <p>Evaluer l'action réalisée : qualité des gestes, difficultés rencontrées, risques particuliers...</p> <p>Demander aux participants s'ils ont des questions à poser sur les gestes et les techniques démontrées.</p> <p>Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.</p>	<p>5. Poser des questions.</p> <p>Répondre aux questions, exprimer son sentiment sur l'action.</p> <p>Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.</p>	<p>10 Min</p>

Matériels :

- ↳ Tableau, feutres, diaporama, vidéo projecteur, film pédagogique, pictogrammes, planches illustrées, outils de simulation.

XXIII. MÉTHODE DES MOT CLEFS :

Présentation :

La méthode des mots clés est une technique pédagogique qui permet de mettre en évidence les connaissances antérieures, les représentations des participants en répondant par des mots à une question posée.



Objectifs :

Elle permet de :

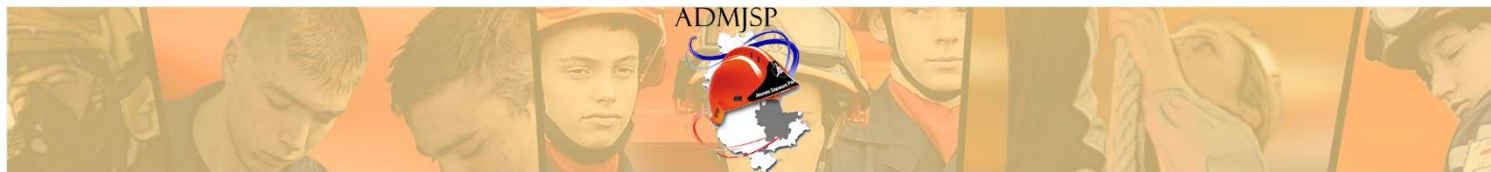
- ↻ Faire produire et classer des idées réfléchies en un temps limité.
- ↻ Faire émerger les représentations des participants vis-à-vis d'un thème à étudier.
- ↻ Analyser la perception d'un groupe à propos d'un problème.
- ↻ Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en sous-groupes en empêchant les prises de pouvoir.

Points forts :

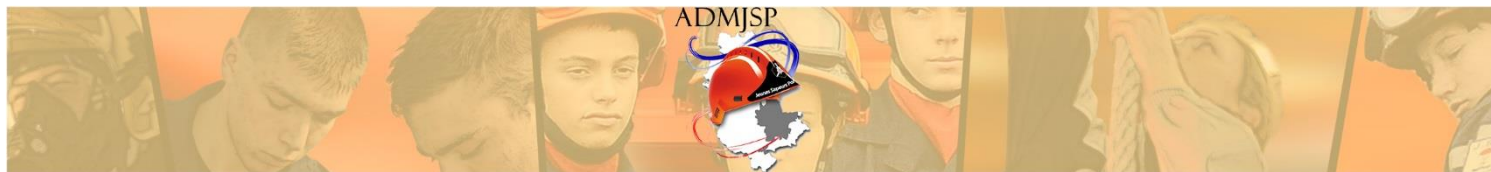
- ↻ Technique rapide et facile à organiser.
- ↻ Interaction et échanges entre participants.
- ↻ Améliore l'esprit de groupe.
- ↻ Réduit les malentendus et les incompréhensions.
- ↻ Exploration du savoir antérieur du participant.
- ↻ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↻ Découverte des représentations de chacun.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.</p> <p>Donner les consignes de la technique des mots-clés</p> <p>(Cf. § 2 à 4 de la colonne participant).</p>	<p>1. Écouter, questionner.</p>	<p>2 min</p>
<p>2. Répartir les participants en groupes de 6 à 8 personnes.</p> <p>Disposer d'un tableau et d'un feutre pour chaque groupe.</p>	<p>2. Se répartir devant les tableaux en groupes de 6 à 8.</p>	<p>1 min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
3. Présenter le thème de travail ou la question.	3. Écouter, Questionner.	1 min
4. Observer le déroulement et faire respecter les consignes.	<p>4.1. En silence, chacun à tour de rôle mais sans ordre et sans obligation, écrire au tableau un mot ou une phrase courte, exprimant une idée, puis reposer le feutre.</p> <p>Il est possible de répéter l'action plusieurs fois, à condition de n'écrire qu'une seule idée à chaque fois.</p>	5 min
	<p>4.2. Toujours en silence et selon le même principe, placer un « bâton » en face de l'idée qui semble la plus importante.</p> <p>Il est possible de répéter l'action plusieurs fois, à condition de ne placer qu'un seul « bâton » à chaque fois.</p>	2 min
	4.3. Mener une discussion sur les choix de chacun.	5 min
	4.4. Consulter les autres tableaux et discuter les choix des autres groupes.	5 min
5. Inviter le rapporteur de chaque groupe à présenter le travail réalisé. Ecouter.	5. Présenter le travail du groupe. Ecouter les autres travaux de groupe.	5 min



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>6. Effectuer une analyse de la production du travail de groupe.</p> <p>Compiler les travaux ou les réflexions des participants.</p> <p>Faire clarifier les termes utilisés (reformuler).</p> <p>Regrouper les idées en trois ou quatre points.</p> <p>Exploiter les idées.</p>	<p>6. Ecouter.</p> <p>Poser des questions.</p> <p>Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer avec l'aide de l'animateur.</p> <p>Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.</p>	<p>5 min</p>

Matériels :

- ↪ Tableau papier ou tableau blanc, marqueurs.

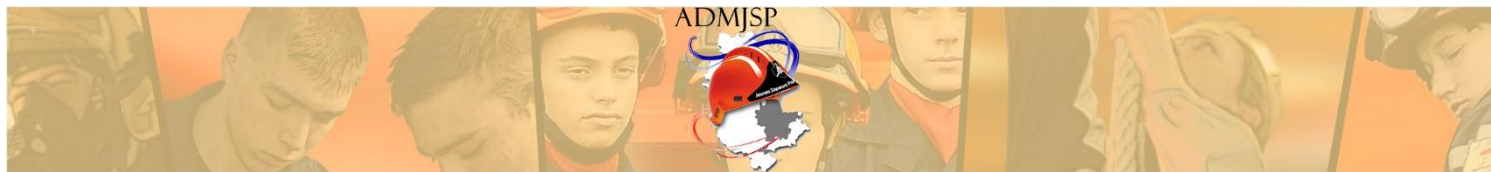
Quelques conseils et remarques :

- ↪ Préparer les questions à l'avance.
- ↪ La question posée doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- ↪ Les participants doivent écrire de façon lisible.
- ↪ Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- ↪ Doit rester neutre par rapport au contenu.

XXIV. CARROUSEL :

Présentation :

Le carrousel est une technique pédagogique qui permet de mettre en évidence les connaissances antérieures, les représentations des participants en répondant à une question posée.



Objectifs :

Elle permet de :

- ↻ Faire produire des idées en un temps limité.
- ↻ Faire émerger les représentations des participants vis-à-vis d'un thème à étudier.
- ↻ Analyser la perception d'un groupe à propos d'un problème.
- ↻ Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en sous-groupes en empêchant les prises de pouvoir.

Points forts :

- ↻ Technique facile à organiser,
- ↻ Interaction et échanges entre participants.
- ↻ Améliore l'esprit de groupe.
- ↻ Réduit les malentendus et les incompréhensions.
- ↻ Exploration du savoir antérieur du participant : après une FOAD par exemple
- ↻ Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- ↻ Découverte des représentations de chacun.

Déroulement :

Animateur	Participants	Durée indicative
<p>1. Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.</p> <p>Donner les consignes de la technique des mots-clés</p>	<p>1. Écouter, questionner.</p>	<p>2 min</p>
<p>2. Répartir les participants en groupes de 6 personnes.</p> <p>Disposer d'un tableau et d'un feutre de couleur différente pour chaque groupe.</p>	<p>2. Se répartir devant les tableaux en groupes de 6</p>	<p>1 min</p>
<p>3. Présenter le thème de travail ou la question.</p>	<p>3. Écouter, Questionner.</p>	<p>1 min</p>



Animateur	Participants	Durée indicative
<p>4. Observer le déroulement et faire respecter les consignes.</p> <p>Guider les réponses</p>	<p>Chaque groupe planche sur une question différente et écrit ses réponses sur le tableau</p>	<p>5 min</p>
	<p>Après le temps imparti chaque groupe tourne, en gardant son feutre</p>	<p>2 min</p>
	<p>Découvre la nouvelle question et les réponses du ou des groupes précédents</p>	<p>2 min</p>
	<p>Complète les réponses "manquantes" annote suivant les consignes les réponses des autres groupes :</p> <p>Exemple : ils sont d'accord : ils soulignent la réponse Il ne sont pas d'accord ils font une vaguelette sous la réponse.</p>	<p>5 min</p>
<p>5. Le formateur reprend les réponses sur chaque tableau : mentionne les réponses inexactes (les raye par exemple) Fait la synthèse</p>	<p>Ecoute, pose des questions</p>	<p>5 min</p>

Matériels :

- ↪ 1 Tableau papier ou tableau blanc, 1 marqueur de couleur différente par groupe

Quelques conseils et remarques :

- ↪ Préparer les questions à l'avance.
- ↪ La question posée doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- ↪ Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- ↪ Les participants doivent écrire de façon lisible.
- ↪ Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- ↪ Doit rester neutre par rapport au contenu.



EVALUATIONS

L'évaluation est une démarche conduisant à un jugement et une prise de décision. C'est un jugement qualitatif ou quantitatif sur la valeur d'une situation, en comparant les caractéristiques observables à des normes établies, à partir de critères explicites, en vue de fournir des données utiles à la prise de décision dans la poursuite d'un objectif.

Evaluer consiste à :

- ↪ Mesurer l'écart entre les objectifs fixés et les résultats obtenus ;
- ↪ Analyser les causes de cet écart par l'intermédiaire des résultats ;
- ↪ Formuler un jugement de valeur.

L'évaluation est un temps essentiel de la formation. Elle est présente à tous les moments du déroulement de l'action.

Pour le formateur, l'évaluation est utile car elle lui permet d'avoir une vision de la progression des JSP et de leurs acquis ou une partie des acquis car quelle que soit sa forme, l'évaluation, n'est qu'une photographie partielle et instantanée qui ne peut pas tout mesurer.

Pour les JSP cela leur permet d'avoir une vision de ce qu'ils ont appris et des lacunes qui peuvent subsister.

Les étapes d'un processus d'évaluations :

- ↪ Se poser les bonnes questions afin d'envisager un processus d'évaluation : qui, où, quoi, comment, etc.
- ↪ Définir le champ et les objectifs de l'évaluation ;
- ↪ Construire le référentiel et le dispositif d'évaluation ;
- ↪ Collecter et analyser les informations, identifier les écarts entre les résultats obtenus et les résultats fixés ;
- ↪ Interpréter les résultats ;
- ↪ Formuler des recommandations et prendre une décision : plan d'action.

Hormis les **plans d'actions que chaque section doit écrire**, dans la formation JSP, le Référentiel national d'Evaluation (RNE) répond à toutes ces étapes car il définit les évaluations "obligatoires" que doit subir le JSP tout au long de ses quatre années de formation et donne la possibilité au section de mettre en place un livret d'auto-évaluation détenu par le JSP.

Le RNE décrit le déroulé, le contenu et les critères de chaque évaluation.

N'oubliez jamais que nos JSP sont des futurs équipiers ! Donc tous les critères portant sur du chef d'équipe ne peuvent pas entraîner des "non acquis".



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Afin de faciliter lesdites évaluations, l'auteur a mis à disposition sur le site de l'ADMJSP, les documents suivants, copies conformes du RNE :

- ↳ Les déroulés des évaluations : un document par évaluation : ARICO – échelles à coulisses, etc.



J.S.P. 2

DEROULES DES EPREUVES PRATIQUES

MODULE INCENDIE

1^{er} atelier : Mise en situation opérationnelle basée sur la mise en œuvre de l'A.R.I.C.O. :

Il est demandé aux J.S.P., répartis en binôme, de s'équiper respectivement de l'appareil respiratoire isolant à circuit ouvert en respectant toutes les procédures de contrôle mutuel et de sécurité.

L'évaluation s'arrête au moment où les deux J.S.P. pensent être prêts pour partir en reconnaissance sous A.R.I.

Aucune progression sous A.R.I. ne doit être réalisée sur cet atelier.

Sous forme de questions/réponses, les évaluateurs vérifient également, durant l'épreuve, les connaissances théoriques des JSP sur la :

- ✓ La description, la composition et le fonctionnement de l'A.R.I.C.O.
- ✓ Les atmosphères non respirables et les contraintes physiologiques

- ↳ Les fiches d'évaluations reprenant les critères à évaluer pour la séquence et pour l'UV JSP concernée.

Exemples :



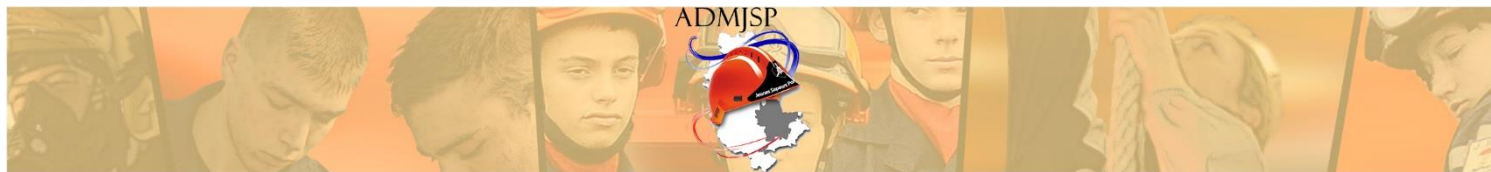
J.S.P. 2

Atelier : Mise en œuvre de l'échelle à coulisses

Candidat	Date :
NOM :	A : acquis
Prénom :	EVA : en voie d'acquisition
	NA : non acquis

Connaissances et aptitudes à acquérir	A	EVA	NA	Observations
Le port de la tenue adaptée				
Capacité et modalités d'utilisation de l'échelle à coulisses				
Manœuvres de base de l'échelle à coulisses				
Les règles de sécurité à respecter				
Évoluer avec aisance avec les équipements adaptés				
Respecter les consignes du chef d'agrès				

Tous les résultats des évaluations sont retranscrits dans le livret de suivi du stagiaire dans sa version dématérialisée.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Dans le RNE, il est précisé qu'un plan d'action sera élaboré pour les compétences "non acquises" ou "en cours d'acquisition".

Il est co-construit par l'équipe pédagogique et le JSP.

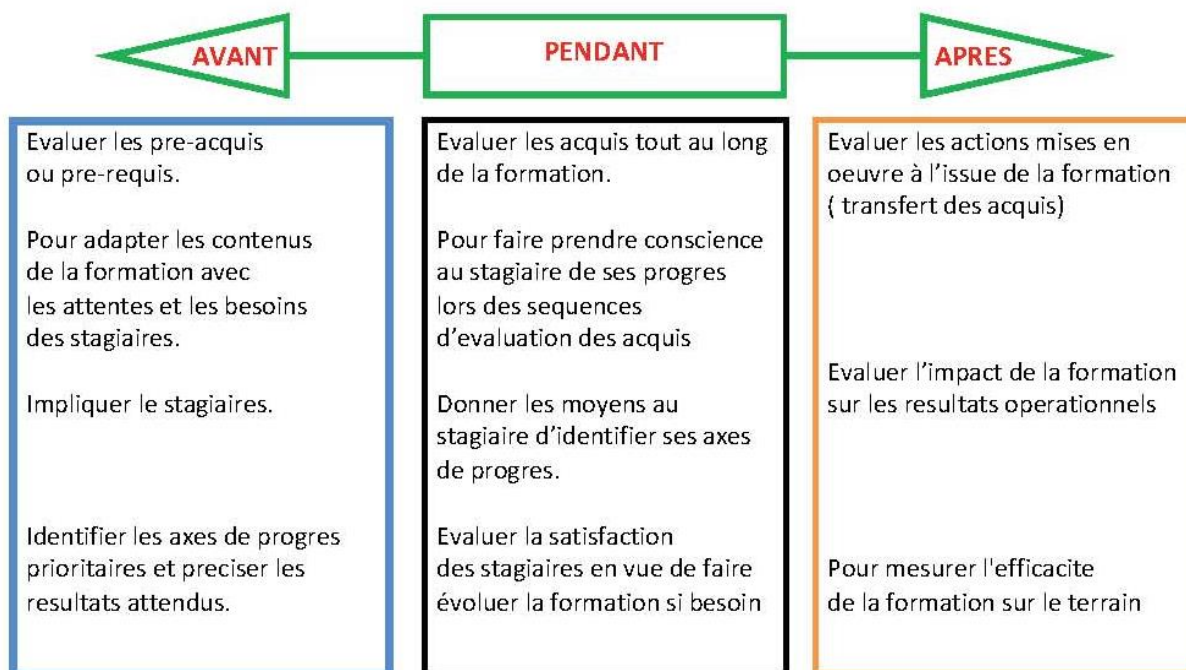
Si ces évaluations doivent être suivies telles quelles sont décrites dans le RNE, la section a toute l'attitude de faire des évaluations intermédiaires, supplémentaires.

Remarques :

Les évaluations écrites : QCM, QROC, pour les JSP 1 - 2 et 3 sont créés et diffusés aux sections par le pôle pédagogie(ADMJSP) et pôle jeunesse (GFOR).

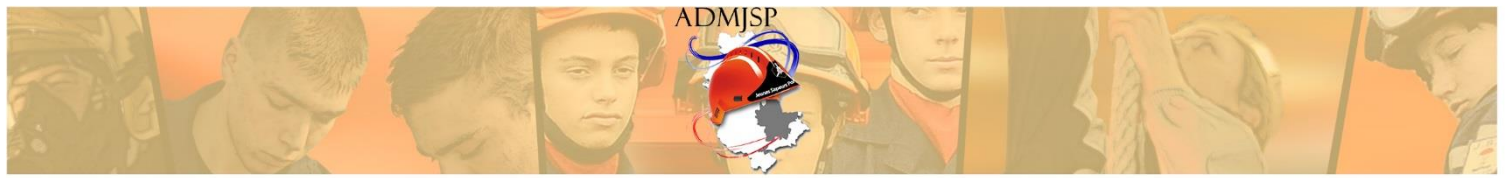
Les sections sont chargées de la réalisation des dites évaluations, de leur correction et de la mise en place d'un plan d'action pour les questions non validées.

Quand évaluer :



Outils d'évaluations

Nous pouvons distinguer deux types d'outils :



OUTILS QUANTITATIFS (CE QUI SE MESURE) :

- Tests de connaissances (exemple QCM ...),
- Exercice,
- Questionnaire fermé,
- Observation guidée sur le terrain,
- Etude d'indicateurs spécifiques du nombre d'erreurs dans une opération,
- Auto-évaluation (check-list),
- Texte lacunaire,
- QROC (Questionnaire à Réponses Ouvertes Courtes).

OUTILS QUALITATIFS (CE QUI S'APPRECIE) :

- Entretien avec le formé,
- Observation directe dans l'action,
- Questionnaire ouvert,
- Compte rendu individuel ou de groupe,
- Mémoire,
- Séance de bilan, colloque de fin de stage,
- Mise en situation (grille d'observation),
- Regroupement après stage.
- Etude de cas ou problèmes,
- Sujet de synthèse,
- Auto-évaluation (cibles...)
- "Check-list" ou inventaire de contrôle,
- Etc.

I. EVALUATION DIAGNOSTIQUE :

C'est une appréciation réalisée avant une entrée en formation. Elle va prendre en compte les acquis et les besoins des personnes.

Nos JSP sont des jeunes âgés entre 11 et 14 ans lorsqu'ils rentrent en UV JSP 1 donc avec des connaissances quasi nulles sur les activités et le contenu des savoirs, savoir-faire et savoir-être des SP.

Ceci étant dit, cette évaluation doit être faite pour un(e) jeune arrivant d'une autre section inscrite à l'ADMJSP ou venant d'un autre département.

Ce type d'évaluation peut être réalisée en début de séquence. Cela permet au formateur d'avoir le feedback sur les savoirs antérieurs d'un participant ou de l'ensemble des JSP en début d'une séquence.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

Cela peut-être le questionnement ciblé ou une question à la cantonade, une mise en situation (technique de l'immersion) ou de l'étude de cas. Cela rentre dans l'activité de découverte.

Il est nécessaire de connaître les représentations des JSP sur le sujet traité.

Le formateur doit recueillir les informations, les analyser et elles serviront de base pour adapter son cours le cas échéant.

II. EVALUATIONS FORMATIVES :

C'est un processus continu, ayant pour objet d'assurer la progression de chaque JSP au cours d'une démarche d'apprentissage, dans l'intention d'apporter, si besoin, des correctifs appropriés à la situation d'apprentissage

L'évaluation formative permet au JSP de prendre conscience de ses difficultés, de ses erreurs, ses hésitation, de ses progrès et ses réussites.

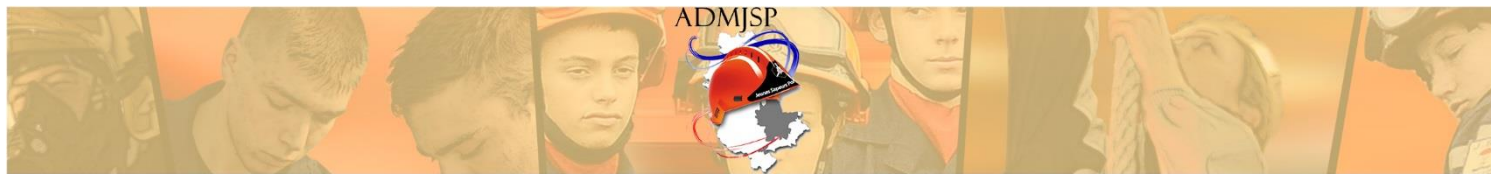
Elle fait partie intégrante de la formation et semble être la plus importante, car elle fournit immédiatement au JSP une information utile sur ses progrès, ses lacunes et les moyens pour y remédier.

Elle permet également au formateur de prendre conscience précisément des obstacles rencontrés par le JSP. Il peut revoir sa logique d'apprentissage, la reformuler ou prendre d'autres techniques pédagogiques.

Les "erreurs" étant à considérer comme normales à certains moments dans l'activité d'apprentissage, ou d'application et non comme des faiblesses répréhensibles !

L'évaluation formative peut revêtir différentes formes :

- ↪ Le raisonnement à voix haute du JSP (explication, justification points clefs) qui permette de s'assurer de la réelle compréhension et élimine la réussite par mimétisme,
- ↪ L'observation du comportement ou des gestes qui permet au formateur d'apprécier une incompréhension ou une sensation d'acquiescement de la part du JSP,
- ↪ Le dialogue entre le formateur et le JSP qui permet d'analyser les difficultés rencontrées, d'identifier des axes d'effort à accomplir et d'amener le JSP à avoir ses propres repères,
- ↪ La réalisation pratique des gestes et des actions,
- ↪ La réalisation d'une action, l'explication du geste et de ses points par le JSP lui permet d'augmenter ses chances de se l'approprier et de la mettre en œuvre dans la réalité,
- ↪ La mise en place de tests de connaissance afin d'évaluer la restitution du savoir qui a été enseigné aux JSP durant la formation.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

L'évaluation formative après un exercice de type simulation (manœuvre, etc.) appelé aussi "analyse rétrospective" ou "débriefing" est un retour sur l'expérience vécue, il invite à l'échange et doit donc être mise en place dès l'UV JSP 1 afin que les JSP apprennent à devenir autonomes en s'auto-évaluant.

6 étapes :

↳ **1^{ère} étape** : définir l'objectif et le cadre de la manœuvre : briefing.

↳ **2^{ème} étape** : favoriser l'auto-évaluation.

Laisser le ou les JSP s'exprimer sur son ressenti de son action afin qu'il puisse prendre conscience de la réussite, d'une erreur ou d'un manque qu'il a effectué.

↳ **3^{ème} étape** : faire ressortir les points positifs puis perfectibles par le groupe.

Demander de décrire à chacun ce qu'il a observé en commençant par les points positifs puis ce qui serait à améliorer.

Attention à ne pas "tomber" dans le "négatif", "mal fait", "c'est nul", etc.

En effet, il est vrai que la tendance naturelle est d'être plus apte à voir ce qui ne va pas, plutôt que ce qui va bien.

↳ **4^{ème} étape** : faire indiquer des axes possibles d'amélioration

Le groupe donne des conseils constructifs afin de faire progresser le JSP.

Le formateur ne donne pas des solutions toutes faites mais incite le groupe (en posant des questions) à trouver des conseils constructifs.

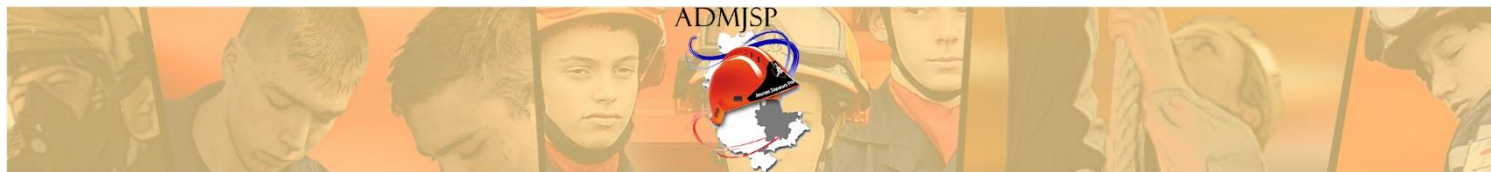
↳ **5^{ème} étape** : indiquer les axes d'améliorations en se basant et en complétant les éléments énoncés par le groupe.

Le formateur donne des conseils ou confirme ceux indiqués par le groupe, fait refaire (APP) ou redémontre si nécessaire des gestes.

↳ **6^{ème} étape** : Conclure de façon objective et annoncer l'atteinte ou non de l'objectif (étape 1).

Le formateur synthétise en valorisant le ou les JSP.

Un débriefing dure entre 5 à 10 minutes maximum et le temps de parole du ou des JSP évalués est de 80 %.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

En aucun cas vous ne devez refaire oralement tout le déroulé de la manœuvre mais uniquement en questionnant, faire ressortir les erreurs ou lacunes du ou des JSP.

Remarque : si le groupe venait à être trop dans la moquerie ou un comportement similaire envers un ou plusieurs JSP, les étapes 3 et 4 peuvent être schintées. Le groupe reconditionne les matériels pendant le débriefing.

III. EVALUATIONS SOMMATIVES :

Elles ont pour objet de sanctionner (positivement ou négativement) une activité d'apprentissage afin de comptabiliser ce résultat en vue d'un classement, d'une sélection ou d'une certification.

Le JSP à le droit à l'erreur.

Elles permettent de mesurer les niveaux d'acquisition du JSP, au cours du cycle de formation.

Pour les JSP, ces évaluations sont celles définies par le RNE que les sections doivent effectuer en fin d'UV JSP en suivant le déroulé défini dans le référentiel.

Pour toutes les appréciations "non acquises" ou en cours d'acquisition" l'équipe pédagogique doit établir avec le JSP un plan d'action afin qu'il transforme l'année suivante les "non acquis" et les "en cours d'acquisition" en "acquis".

IV. EVALUATIONS CERTIFICATIVES :

Elles ont pour objet de certifier des compétences et de délivrer ou non un diplôme.

Pour un JSP, ces évaluations certificatives sont celles définies par le RNE et elles constituent les différentes épreuves du BNJSP, à savoir

- ↪ Parcours opérationnel sous ARICO ;
- ↪ Sauvetage avec le LSPCC ;
- ↪ Manipulations et ascension d'une échelle à mains.
- ↪ Etablissements de plain-pied ;
- ↪ Mise en œuvre de matériel PPBE.

Sans oublier les épreuves sportives.

Au besoin le jury peut s'appuyer sur les évaluations sommatives du JSP pour se forger une opinion et délivrer ou non le BNJSP.



VI. AUTO-ÉVALUATION :

Cette méthode permet au JSP de mesurer le degré d'acquisition des contenus d'enseignements attendus d'un point de vu des capacités, connaissances et attitudes.

Elle permet au formateur de faire le point sur ses actions pédagogiques et techniques afin de pouvoir en améliorer la conception et la mise en œuvre.

Elle tente de répondre à la question "faisons-nous correctement et comment pouvons-nous améliorer notre action ?".

L'auto-évaluation est une démarche ardue parce qu'intime, complexe parce que riche d'aspects affectifs.

Apprendre à s'auto-évaluer, c'est accepter de voir en arrière pour porter un œil critique sur soi, appuyé sur des critères de jugement appropriés (grille d'auto-évaluation).

Il est important de mettre en place cette auto-évaluation dès l'UV JSP 1.
Cependant nous pourrions constater qu'en JSP 1 cette phase est très complexe pour nos jeunes.

Au sein de nos sections l'auto-évaluation interviendra :

- ↵ Durant un atelier d'apprentissage ;
- ↵ Durant une évaluation formative ou sommative ;
- ↵ A la fin de la saison.

Elle peut revêtir plusieurs formes :

- ↵ Grille d'auto-évaluation = livret défini par le RNE ;
- ↵ Grille d'auto-évaluation réalisée par l'équipe pédagogique de la section ;
- ↵ En feed-back lors d'une évaluation individuelle ;
- ↵ Etc.

Lors d'une auto-évaluation, le formateur doit :

- ↵ Laisser s'exprimer sans l'interroger le JSP sur son ressenti vis-à-vis de l'exercice effectué ;
- ↵ Lui faire rechercher les causes de ses difficultés tout en valorisant les points positifs ;
- ↵ Lui faire dire comment il pourrait remédier à ses difficultés.



AUTO-EVALUATION DU FORMATEUR :

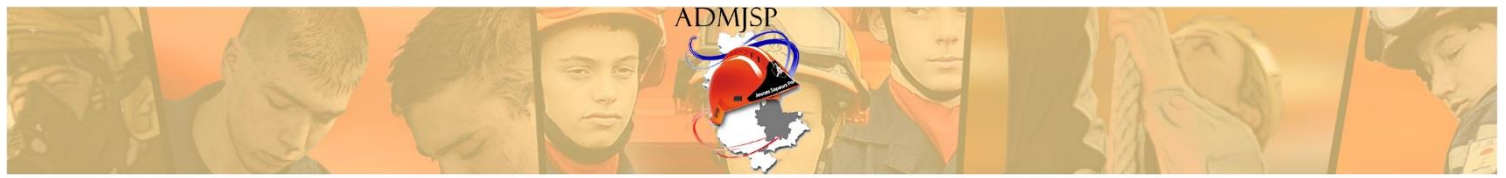
Il est indispensable, pour le formateur qui veut progresser, d'analyser soi-même, avec objectivité mais sans rigueur excessive, son intervention.

Cette auto-évaluation doit se faire à chaud, après la séance ou le soir lors de la dernière journée de formation.

Il ne faut pas remettre à plus tard cette évaluation, au risque de voir s'estomper les impressions ressenties et d'oublier certains points importants tels que le comportement du groupe, l'exploitation de l'évaluation de satisfaction effectuée par les participants.

Voici quelques thèmes pouvant composer une grille d'auto-évaluation adaptable pour le formateur :

- ↪ Décalage prévu - réalisé : le programme a-t-il été tenu dans son intégralité ?
- ↪ Cohésion, dispersion du groupe ;
- ↪ Clarté des explications ;
- ↪ Implications des JSP ;
- ↪ Difficultés matérielles.

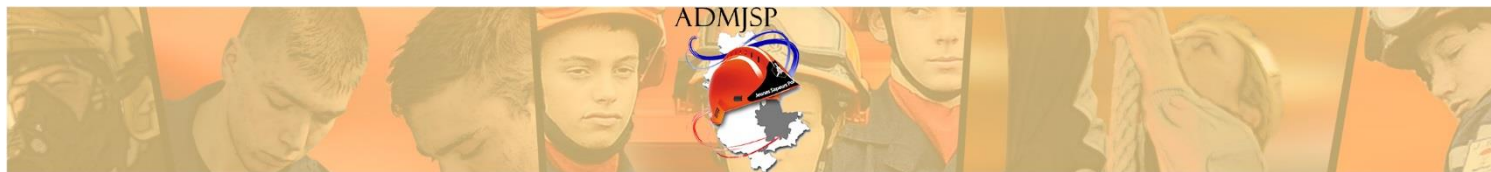


ANNEXES

Exemples de QPACRE en SUAP :

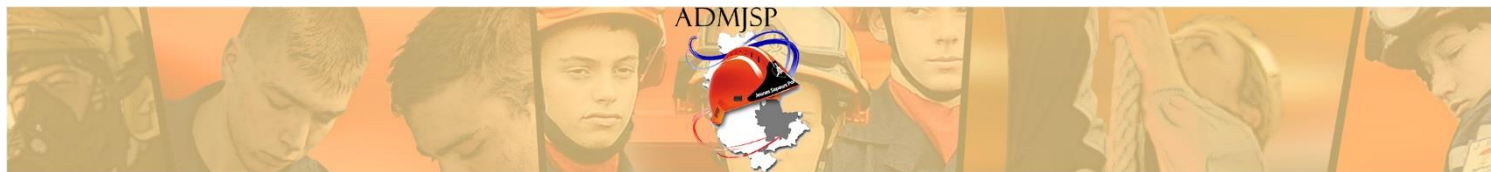
Dégagements d'urgence :

Q	Victime soumise à un danger, réel, vital, imminent et non contrôlable. Impossibilité de réaliser un geste d'urgence sur une victime se trouvant dans un lieu ou dans une position ne permettant pas de le réaliser.
P	Pour permettre de réaliser les gestes de secours et de la mettre en sécurité.
A	Les personnes présentes sur place.
C	Plusieurs techniques : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Traction par les chevilles, ⇒ Traction par les poignets, ⇒ Traction par équipier relais (chevilles, aisselles), ⇒ Sortie d'un véhicule, ⇒ Tractions sous les aisselles, ⇒ Tractions par les vêtements, ⇒ Enfant ou nourrisson, ⇒ Porté pompier.
R	Ils sont susceptibles d'aggraver les lésions de la victime notamment de la colonne vertébrale mais permettent de soustraire une victime à une mort quasi certaine.
E	Les prises sont solides. Le dégagement est le plus rapide possible. La prise de risque de la part du secouriste est minimale.



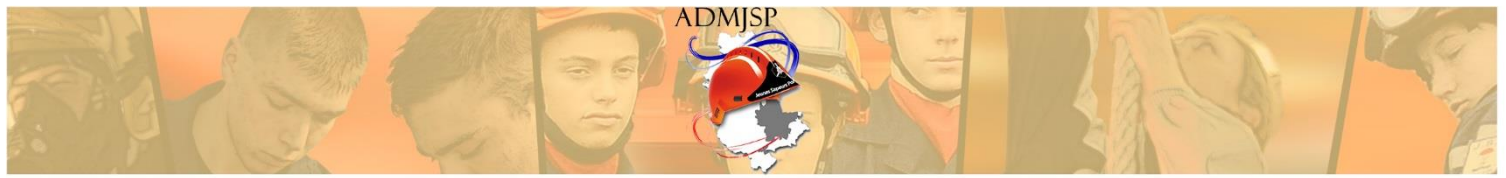
Compressions thoraciques manuelles :

Q	Chaque fois qu'une victime présente un ACR ou devant une victime d'obstruction totale des VAS qui devient inconsciente.
P	Le fait d'appuyer verticalement sur le sternum comprime le thorax vidant les cavités cardiaques et les poumons du sang qui s'y trouve en l'envoyant dans les tissus.
A	Les mains ou les doigts.
C	Se reporter au cours : arrêt cardiaque.
R	Une mauvaise position des mains, une compression thoracique trop forte ou non vertical peuvent entraîner des lésions graves du thorax et des poumons chez la victime .
E	Victime de préférence sur un plan dur. Compression au centre de la poitrine, position verticale. Compression de 5 à 6 cm chez l'adulte et 1/3 de l'épaisseur du thorax chez l'enfant. Être régulières à une fréquence d'environ 120 par minute.



Mise en œuvre d'une MPE :

Q	Pour un épuisement.
P	Le volume d'eau est important et les matériels d'assèchement seront inefficaces.
A	MPE du VID.
C	<p>Décrire le déroulé de la mise en place de la MPE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↗ installation, ↗ lieu, ↗ ligne d'aspiraux, ↗ évacuation de l'eau, ↗ etc.
R	Décrire les règles de sécurité : à l'extérieur, etc.
E	<p>Le niveau de l'eau baisse régulièrement. Vérification régulière du niveau de carburant.</p>



Bibliographie :

- ↳ Recueil des techniques pédagogiques ECASC Valabre - 01.05.2017
- ↳ Recueil des fiches de références ECASC Valabre - 01.05.2017

Ces documents sont à la disposition des formateurs sur le site de l'ADMJSP. Les formateurs désirant approfondir certaines de leurs connaissances peuvent se reporter à ces deux ouvrages.

A savoir : sur le site de la FNSPF, vous avez dans l'onglet formateur une boîte à outils comportant différentes fiches réflexes, etc.

Secourisme revue de l'Association Nationale des Instructeurs et des Moniteurs de Secourisme (ANIMS).

Guide des techniques pédagogiques version 1 écrit en collaboration avec l'Adj. Vikas Simon LEVESQUE.



ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS



Imagis / Espinal 2012

JEUNES SAPEURS-POMPIERS DE FRANCE

Amis de la