



## Ecole d'Application de Sécurité Civile

Domaine de VALABRE

13120 – GARDANNE

Tél. 04 42 60 88 00

Fax : 04 42 60 88 08

[www.valabre.com](http://www.valabre.com)

La plus grande des immoralités  
est de faire un métier qu'on ne  
sait pas.

Napoléon



## L'ABC de l'APC

*Réalisé par le commandant Franck-Emmanuel Dubois, ingénieur pédagogique de l'Ecole d'Application de la Sécurité Civile (ECASC), ce fascicule a pour objet le renforcement des connaissances sur l'approche par les compétences. Nous nous intéresserons dans cet ABC essentiellement aux apprentissages à destination des personnes qui ont pour finalité l'exercice d'un métier, quels que soient leurs statuts et leurs niveaux hiérarchiques. Le pragmatisme a guidé la rédaction de ce fascicule. Il est donc volontairement moins conceptuel que pourrait l'être une étude scientifique sur le sujet.*

### ▪ Qu'est ce que l'Approche par les Compétences ?

Nous vous proposons de consulter le dictionnaire pour définir chaque mot et ainsi vous aider à mettre un sens à l'association de ces deux mots.

Approche<sup>1</sup> : nom féminin singulier : mouvement par lequel, ...

Compétence<sup>2</sup> : nom féminin singulier : capacité dans une matière donnée

La compétence en formation professionnelle est définie par :

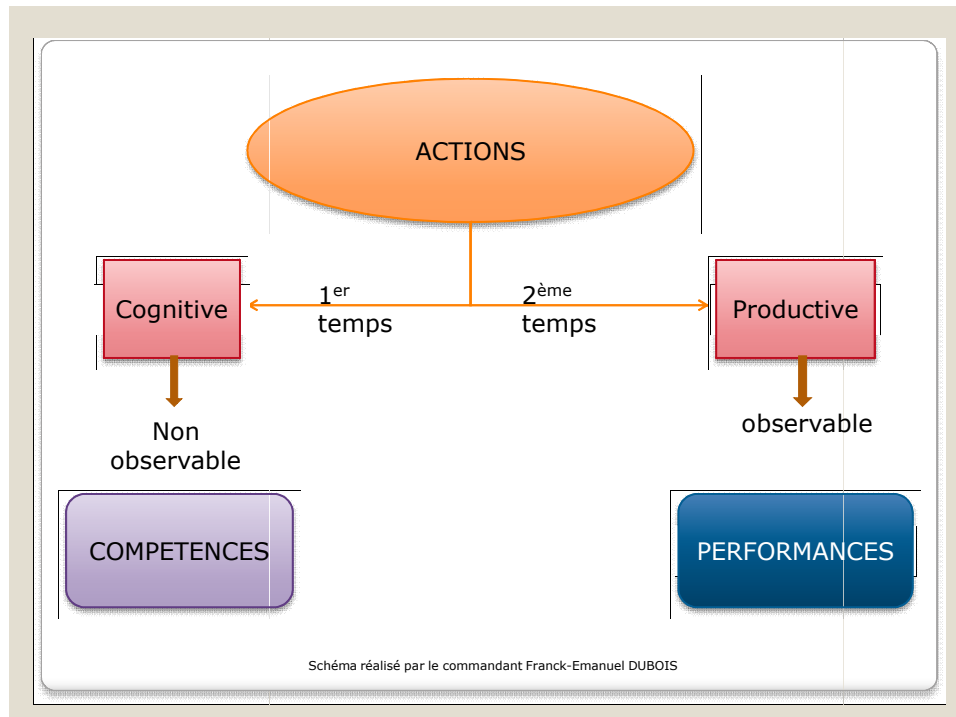
- un processus cognitif (intellectuel) précédent toute action humaine, il est donc inobservable et individuel.

L'association de ces deux mots, favorise l'entrée d'une organisation dans un mouvement de formation des personnes vers la mise en œuvre de leur intelligence en **situation de travail**.

Il s'agit d'une véritable ***philosophie d'apprentissage*** permettant à chaque personne de résoudre des problèmes auxquels elles sont confrontées tous les jours.

---

<sup>1</sup> Larousse.fr



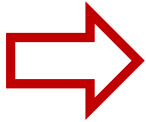
- **La compétence : un processus cognitif (intellectuel) :**  
3 étapes avant l'action

Toute action est précédée d'une réflexion. Cette réflexion, et ce quelle que soit sa durée, se déroule en trois étapes :



- **OBSERVER** : la personne utilise ses sens.
- **ANALYSER** : la personne émet des hypothèses en raisonnant à partir de ses observations, de son savoir, son savoir-faire, son vécu professionnel et personnel.
- **DECIDER** : la personne choisit parmi les hypothèses et décide d'une action.

Le résultat de cette réflexion est **l'action**. Cette action est appelée : **la performance**.



Ce processus peut être perturbé par les émotions et le stress générés par la situation à laquelle doit faire face, la personne.

▪ Pourquoi l'approche par les compétences ?

Depuis de nombreuses années, il existe au sein des systèmes éducatifs, une tentative de remise en question des pratiques d'enseignement du 19<sup>ème</sup> siècle. Fondés sur des programmes préconstruits et des valeurs nationales d'égalité, les enseignements sont centrés sur les apprentissages des matières.

Chaque élève doit donc apprendre dans chaque matière des savoirs sans qu'il lui soit demandé de faire du lien entre telle ou telle matière.

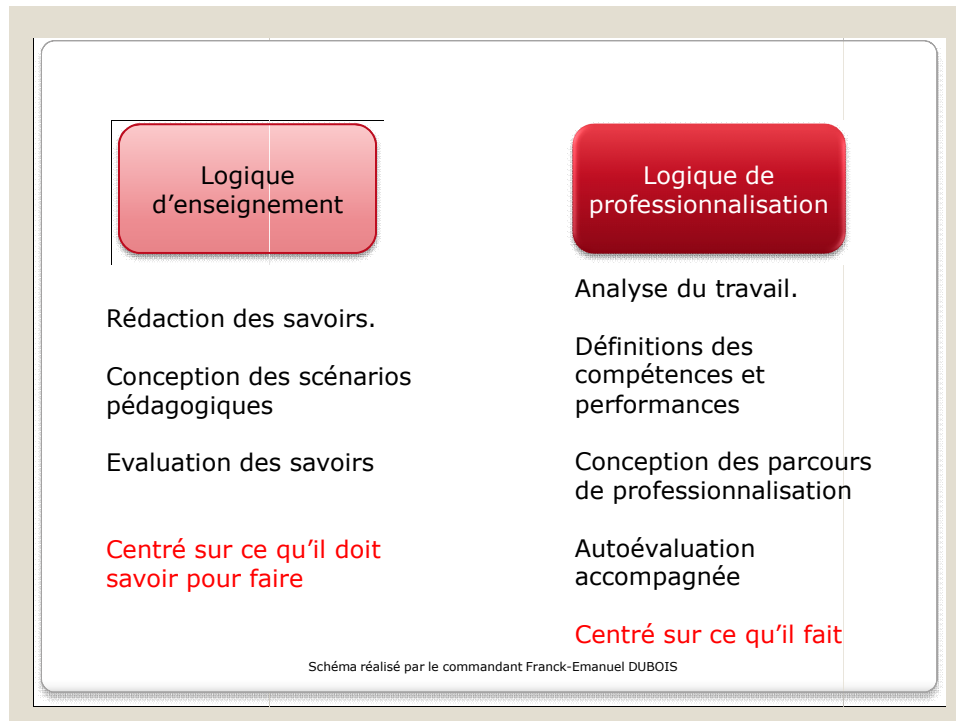
La formation professionnelle s'est construite sur les concepts et percepts de l'enseignement, c'est la raison pour laquelle, nous retrouvons dans les cursus de formation des programmes centrés sur les savoirs dont nous pensons que chaque personne doit ou devrait posséder pour exercer le travail.

Dans un métier comme le nôtre, avec la multiplicité et la complexité des champs d'action, il devient très compliqué pour les concepteurs des formations d'identifier très précisément les besoins de chaque personne pour agir.

Sont apparus au fil du temps des programmes de plus en plus exigeants et chargés.

Aujourd'hui, les réalités sociologiques (réduction du temps de travail, arrivée des TIC, etc.) et économiques (réduction des budgets liés à la formation, temps d'employabilité, etc.) nous ont conduits à réfléchir à des formes d'apprentissage nouvelles.

L'approche par les compétences se différencie de l'éducation *par sa finalité qui est l'exercice d'un métier en autonomie et avec efficacité et son fondement qui est l'analyse du travail.*



- **Logique de l'enseignement.**

- **Finalité** : accroissement des connaissances des élèves.
- **Moyens** : stratégie pédagogique disciplinaire fondée sur la transmission des savoirs (cours, travail en sous-groupe, monstration, démonstration, etc.).
- **Evaluation** : dispositif réglementaire conçu par l'organisation à la disposition de l'enseignant pour contrôler l'acquisition instantanée des connaissances (QROC, QCM, etc.).
- **Formateur** : sachant, diffuseur de savoirs (lesquels ?).
- **Enjeux** : maintien du savoir comme objet principal de la réussite professionnelle. Association du savoir et de l'efficacité opérationnelle.

**Conséquence : perte de sens**

- **Logique de professionnalisation**

- **Finalité** : exercer un métier.
- **Moyens** : stratégie fondée sur l'analyse du travail par la mise en action des ressources individuelles des apprenants.
- **Evaluation** : compétence nécessaire à l'exercice du métier pour réguler ou non ses actions.
- **Formateur** : accompagnateur, analyste des actions de l'autre (coach).
- **Enjeux** : développement de l'autonomie professionnelle des personnes ; augmentation de la confiance en soi.

## **Conséquence : intégration du sens**

- **Les enjeux de l'approche par les compétences :**

L'APC est totalement adaptée à la formation professionnelle. En effet, elle permet :

- **D'augmenter l'efficacité de chaque personne** : l'APC favorise le développement des compétences individuelles par l'individualisation des apprentissages. Exemple : un diagnostic des savoirs et savoir-faire individuels est réalisé par l'équipe pédagogique en amont ou le premier jour du stage.
- **D'augmenter l'efficacité collective** : l'APC favorise la création et le développement des compétences collectives par la mise en œuvre de stages mixés. Exemple : il est souhaitable de former simultanément les chefs d'agrès, les chefs d'équipes et les équipiers à l'identique de l'opérationnel.

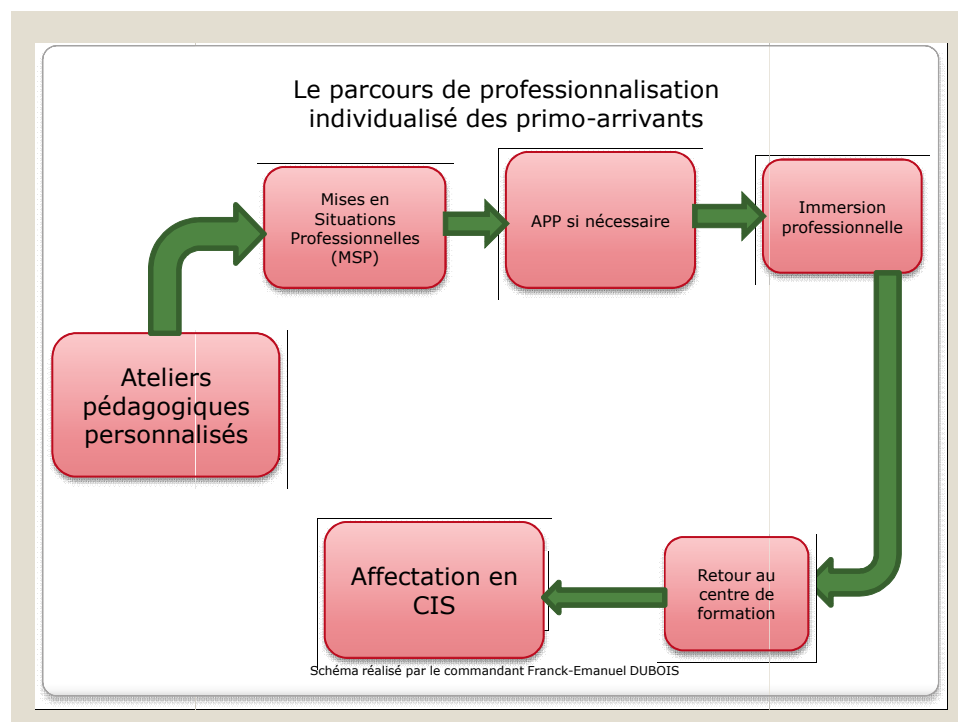
- **De mettre les personnes au centre du système de professionnalisation** : L'APC se centre sur les personnes en s'intéressant à ce qu'elles savent ou savent déjà faire, ce qui de fait, fait disparaître les programmes préconstruits. Exemple : un SPV bucheron est dispensé de la formation au tronçonnage.
- **De former à l'ensemble des missions de chaque personne (opérationnelles et fonctionnelles)**. Exemple : l'APC favorise la formation de la vérification du matériel au retour d'intervention.
- **De réduire les écarts de représentation entre ce que les personnes croyaient faire et ce qu'elles font réellement**. Exemple : l'APC favorise le rapprochement entre les **mises en situation professionnelle** (MSP) et leur future réalité opérationnelle. Cela augmente le mieux être des personnes.
- **De permettre aux personnes d'apprendre les savoirs uniquement dédiés aux missions**. Exemple : un équipier doit-il connaître l'ensemble des caractéristiques d'une échelle à coulisses ou plus précisément sa hauteur déployée, son éventuelle conductivité électrique et comment elle se dresse et se replie ? ***En effectuant ce travail d'ingénierie, le savoir est moins prégnant dans la professionnalisation.***
- **De décliver les domaines d'activités**. Exemple : le formateur peut concevoir une MSP de secours à personnes avec un fourgon pompe tonne.
- **De valoriser les personnes**. Exemple : lorsqu'un apprenant a des difficultés techniques, le formateur crée un **atelier pédagogique personnalisé** (APP), qui a pour but d'élever les niveaux de savoirs et savoir-faire des apprenants.
- **De désenclaver les formations réglementaires**. Exemple : l'APC favorise le suivi pré et post formation des personnes.

▪ **Comment se déroule une formation en APC ?**

Plusieurs options sont ouvertes aux concepteurs de la formation en fonction de l'origine des personnes :

- **« Les primo-arrivants »** : Il est indispensable de construire avec et pour eux des ateliers pédagogiques qui favorisent le développement rapide des savoirs et savoir-faire, qui leur permettront de construire, par la suite, des compétences.

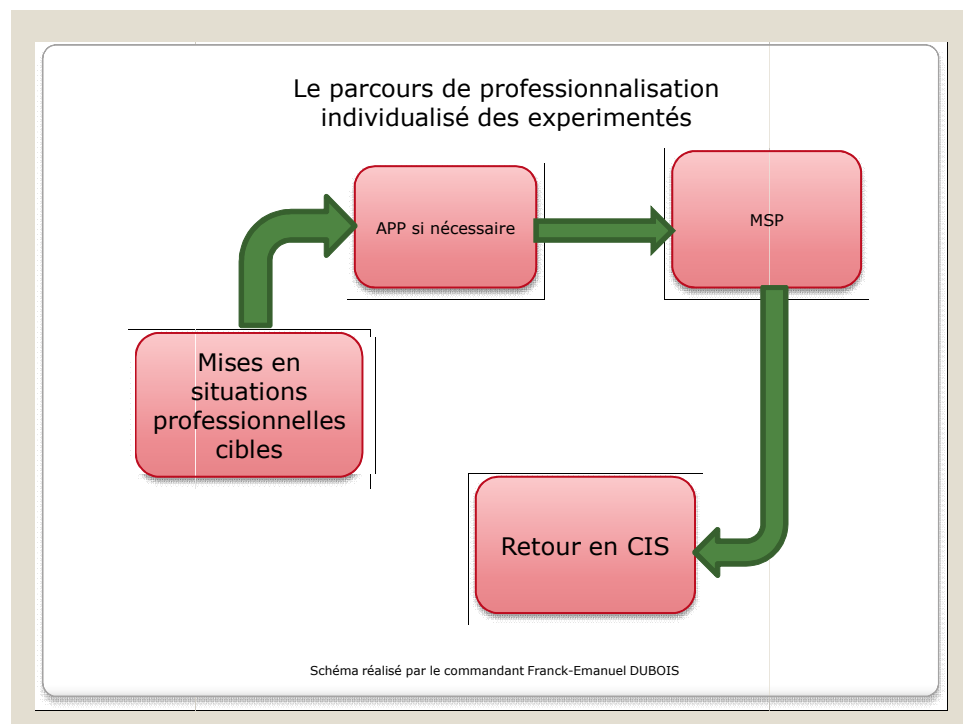
Ces ateliers peuvent être entrecoupés de mises en situation professionnelle au cours desquelles ils comprennent les impératifs, les enjeux et les valeurs de notre métier. Un formateur peut dès le premier jour d'une formation de primo-arrivants, les faire partir en intervention simulée, afin qu'ils réfléchissent à leur propre organisation pour réussir à partir dans le temps qu'exige l'intervention.





- **« Les expérimentés »** : les personnes qui étaient déjà sapeurs-pompiers ou qui participent à une formation d'avancement sont eux mis en situation afin de repérer les besoins de chacun en matière technique.

Des **ateliers pédagogiques personnalisés** construits par les formateurs permettent à chacun d'entre eux de progresser avant d'être à nouveau confrontés à des mises en situation professionnelle.





## Ecole d'Application de Sécurité Civile

Domaine de VALABRE

13120 – GARDANNE

Tél. 04 42 60 88 00

Fax : 04 42 60 88 08

[www.valabre.com](http://www.valabre.com)

### ▪ Les mises en situation professionnelle (MSP) sont issues du travail :

L'analyse du travail est centrale dans la construction des parcours de professionnalisation. Les mises en situation professionnelle sont le reflet des situations de travail. Elles contribuent au développement des compétences de chaque apprenant. Elles permettent de centrer les apprentissages sur la réalité du travail du sapeur-pompier. Elles favorisent la réflexion sur les pratiques opérationnelles maintenant ainsi en permanence un lien entre l'évolution de la société et les pratiques opérationnelles. Elles sont suivies ou précédées d'ateliers pédagogiques personnalisés (APP) qui ont pour but l'augmentation des savoirs et savoir-faire.

Ce dispositif de professionnalisation garantit un soutien permanent du formateur au formé avec pour objectif l'efficacité opérationnelle.

La valorisation des actions des apprenants permet :

- une accélération de la construction identitaire de chaque sapeur-pompier
- une meilleure estime de soi
- une augmentation de la confiance en soi
- un développement du sentiment d'efficacité professionnelle
- une adhésion aux valeurs de l'institution
- Une accélération du temps d'employabilité

Le développement professionnel de **chaque personne** au sein du groupe est **LA** finalité des parcours de professionnalisation. En effet, l'APC permet de reconnaître la singularité des individus au sein des groupes, favorisant ainsi l'augmentation de leur confiance en eux sur les plans individuel et collectif.

- **L'évaluation en APC ?**

**Actuellement l'évaluation est un dispositif réglementaire conçu par les centres de formation pour valider ou non l'accès aux interventions des personnes.** Il se présente sous plusieurs formes telles que QROC, QCM, ou à partir de cas concrets essentiellement centrés sur les savoirs et savoir-faire.

**En APC, l'évaluation est une compétence que chaque personne doit construire pour réguler ou non ses actions.** La compétence est en jeu au cours des mises en situation professionnelle (MSP). Afin d'aider l'apprenant à comprendre la réussite ou non de son action, l'accompagnateur construit un moment de communication, au cours duquel, il accompagne le stagiaire dans la compréhension des raisons de son action.

L'**autoévaluation** est intégrée au livret de suivi individuel tout au long de la formation.

- **Les formateurs en APC :**



### **Les formateurs deviennent des accompagnateurs**

L'accompagnateur est une personne qui a pour mission de faciliter la construction professionnelle d'une autre personne faisant fi de ce qu'elle est pour s'intéresser à ce qu'elle fait. Il est soutenant et porteur de valeurs. Il possède des compétences différentes de l'apprenant, notamment d'analyse de l'activité de l'apprenant in vivo. Il se questionne sur ses pratiques tant professionnelles que de formation.



## Ecole d'Application de Sécurité Civile

Domaine de VALABRE

13120 – GARDANNE

Tél. 04 42 60 88 00

Fax : 04 42 60 88 08

[www.valabre.com](http://www.valabre.com)

### ***Pour conclure ...***

*L'analyse du travail fait émerger des questionnements sur les pratiques professionnelles, les relations interpersonnelles, le climat de travail, les motivations, les matériels et le fonctionnement global du SDIS. C'est la raison pour laquelle l'approche par les compétences représente un changement profond de paradigme qui influence les fondamentaux organisationnels, relationnels et culturels.*