

# Fédération Française d'Etudes et des Sports Sous Marins

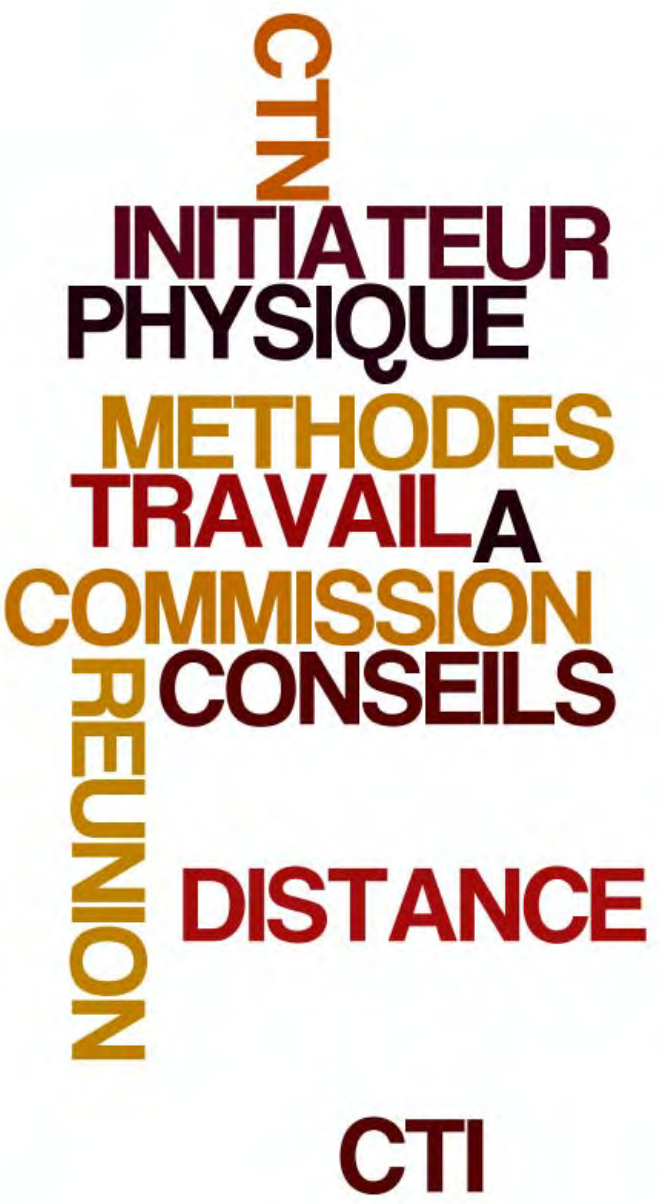


Comité Interrégional Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes

## **LA VIE DIFFICILE D'UNE PROPOSITION DE COMMISSION DE TRAVAIL DE LA CTI**

## **LA GESTION D'UNE COMMISSION DE TRAVAIL DE LA CTI**

Mémoire  
Eric PANNAUD  
Mai 2011



www.wordle.net

### **Remerciements**

- A mes deux Parrains, Jean-Louis Dindinaud et Dominique Biscarat pour leur confiance.
- A l'ensemble du collège pour avoir accepté ma nomination au titre de stagiaire et pour avoir pris connaissance de ces quelques lignes.
- A tous les participants au groupe de travail de la CTI sur la filière « initiateur ».

### **Références utilisées**

Documentations de Serge K. Levan

## SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Historique du dossier « initiateur »</b>	<b>4</b>
<b>Tableau Synthétique de l'évolution du dossier dans le temps</b>	<b>8</b>
<b>Les difficultés rencontrées</b>	<b>10</b>
<b>Les solutions techniques</b>	<b>15</b>
<b>Conseils et méthodes pour la création d'une nouvelle commission</b>	<b>19</b>
<b>Tableau Synthétique des Conseils et Méthodes</b>	<b>23</b>
<b>Ma vision de la nouvelle formation de l'initiateur</b>	<b>24</b>
<b>Les Conclusions</b>	<b>27</b>
<b>Annexe 1 – Compte-rendu de la réunion du 19 décembre 2009</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 2 – Compte-rendu de la réunion du 8 mai 2010</b>	<b>38</b>
<b>Annexe 3 – Compte-rendu de la réunion du 28 janvier 2011</b>	<b>46</b>

## **LA VIE DIFFICILE D'UNE PROPOSITION DE COMMISSION DE TRAVAIL DE LA CTI**

Lors de ma nomination au titre de stagiaire, nous avons défini comme sujet de mémoire l'évolution de la formation de l'initiateur et de son tuteur.

Mais les prises de positions successives de la CTN et du CDN sont venues clôturer les réflexions sur une partie de mes travaux et ces derniers devenaient de moins en moins personnels car constamment recadrés par les commandes de la CTR et de la CTN.

L'idée de ce sujet est venue tout naturellement. En effet ils nous a parut intéressant de relater l'histoire des travaux sur l'initiateur lancés fin 2009 et clôturés par la décision du CDN fin 2010.

Je vous présente l'historique des travaux de la commission, des difficultés rencontrées et des conclusions que l'on peut établir afin de mieux appréhender les travaux futurs.

### **Historique**

3 Octobre 2009 à Bordeaux - Réunion de la CTI organisée par Jean-Louis Dindinaud (Président de la CTI) et Eric Hébert (Président Adjoint de la CTI)

Il est fait état d'une commande de la CTN afin de réaliser des propositions sur l'évolution de la formation de l'initiateur, du tuteur initiateur et sur l'examen initiateur.

Certaines régions veulent voir modifier l'examen initiateur car elles supportent mal le fait qu'un candidat initiateur puisse obtenir son diplôme en ayant une note moyenne voire mauvaise en pédagogie, rattrapée par une note correcte sur les épreuves de mannequin et de réglementation.

La CTI crée une commission de travail pour réaliser des propositions sur ce sujet.

Le groupe de travail échange par mail afin de préparer la réunion du 19 décembre. Un document regroupant l'ensemble des échanges est réalisé et est proposé comme base de travail aux membres de la commission.

Voici les propositions que j'avais effectuées à l'époque à travers le dossier de travail

Modification de la formation du tuteur pour le rendre plus apte à entreprendre une formation de cadre.

A travers une formation spécifique

Rappel de l'importance de la formation délivrée au stagiaire et de l'engagement du tuteur lors de la présentation de son candidat à l'examen

Aucun changement dans la formation de l'initiateur et de son examen, le tuteur doit conserver l'importance qu'on lui a accordée dans la formation et la validation de l'initiateur

Voici les différentes propositions du groupe de Travail :

1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail avec production d'un rapport de 6 pages

Modification de la formation de l'initiateur

12 plongées en autonomie obligatoire à l'entrée au stage initial

Déplacer une partie de la formation sur la réglementation vers le stage en situation

Modifier le livret

Révision du protocole de l'examen

Modification de l'épreuve de pédagogie

Obligation d'obtenir un 10/20 en pédagogie

Modification des modalités de formation du tuteur

12 mois mini entre MF1 et stage tuteur

4 stagiaires pédagogiques par tuteur

Formation spécifique tuteur (1,5j formation spécifique + 0,5j formation en commun avec stagiaire initiateur)

Liste des tuteurs gérée par la CTI/CTR

Recyclage obligatoire tous les 3ans

30 Janvier 2010 – AG de la CTI à Eysines

L'AG de la CTI permet la présentation du travail de la commission et des propositions transmises à la CTN.

En suivant, Eric Hébert résume le compte-rendu du travail de la CTN et des propositions retenues

Il n'est pas souhaité de modifier la formation de tuteur

La modification de l'épreuve de pédagogie est actée avec comme sujet le travail réalisé au cours du stage en situation.

La CTN réalise une nouvelle commande aux CTI/CTR avec pour mission de définir précisément la nouvelle épreuve de pédagogie

24 février 2010 – Réactivation de la commission de la CTI

La nouvelle commande nous oblige à rendre nos propositions avant le 15 juin.

Le sujet principal sera la création de l'entretien de stage

Un rapport de 9 pages est réalisé est mis à discussion par travail à distance (échange de mail)

Voici les propositions que j'avais effectuées à l'époque à travers le dossier de travail

Mes propositions étaient conformes aux conclusions de la commission concernant l'entretien de stage et avec un travail à effectuer sur le livret pédagogique pour offrir un outil de suivi au couple stagiaire tuteur et un outil d'évaluation au jury de l'examen.

Voici les différentes propositions du groupe de Travail :

La commission propose l'entretien de stage sous forme de discussion de 10 minutes maximum en suivant l'épreuve de pédagogie

1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail avec production d'un rapport de 6 pages

8 Mai 2010 – Réunion de CTI à Bordeaux

La CTI doit statuer sur les propositions de la commission et valide le document proposé

26 Juin 2010 – La CTN accepte notre proposition de modification de l'épreuve de pédagogie sans création d'une nouvelle épreuve et proposera ces aménagements en CDN.

15-17 Octobre – Le CDN refuse la proposition de la CTN et décide d'instituer une nouvelle épreuve de pédagogie, la pédagogie organisationnelle

6 décembre 2010 – Fiche guide de la CTN

Une épreuve supplémentaire de pédagogie organisationnelle est créée

Le contexte de l'épreuve est sélectionné par le jury ou défini en fonction du travail retranscrit sur le livret pédagogique

Cette épreuve est défini de la manière suivante : 30 minutes de préparation, 10 minutes d'exposé à ses pairs et 20 minutes de questions du jury.

Modification de la formation du tuteur et de l'initiateur

20 Janvier 2011 – La commission de la CTI est réactivée pour proposer des sujets type de la nouvelle épreuve de pédagogie

Voici les propositions que j'avais effectuées à l'époque à travers le dossier de travail

Conscient de la difficulté de la mise en place d'une épreuve de pédagogie organisationnelle pour un N2 même si ce dernier doit justifier d'une expérience. En effet, il doit prouver d'une expérience de plongeur autonome mais n'a aucune expérience d'encadrement, de plus son statut de stagiaire initiateur ne lui procure non plus aucune prérogative supplémentaire.

J'avais et j'ai toujours de grands doutes sur l'évaluation de cette nouvelle épreuve sachant que l'on souhaite évaluer l'expérience du stagiaire.

Voici les différentes propositions du groupe de Travail :

La commission propose une liste de sujets en phase avec les recommandations de la CTN mais limités sur les compétences à évaluer.

29 Janvier 2011 – Réunion de Collège pour mettre en place cette nouvelle épreuve et informer les instructeurs des conditions de mise en place du nouvel examen.

Lors de cette réunion de travail, les points suivants ont été abordés :

Des sujets types sont validés

Le périmètre évalué a été limité aux compétences suivantes P1, PE2 et PA1 pour 2011

Il n’y aura pas de question sur la pédagogie générale dans cette épreuve

L’épreuve est annihilée en interdisant une note inférieure à 10.

CDN 4-6 Février – Création de la carte de Tuteur d’initiateur



## Tableau synthétique de l'évolution du dossier dans le temps

3 Octobre 2009	19 décembre 2009	30 janvier 2010	8 mai 2010	26 juin 2010	15-17 octobre 2010
CTI	Commission	CTN (AG CTI)	Commission	CTN	CDN
Modif. formation Tuteur Modif Formation Initiateur Modif Examen Initiateur	<u>Modif formation Tuteur</u> Délai entre MF1 et stage tuteur Nbre max de stagiaires / tuteur Formation spécifique tuteur 1,5j + 0,5j formation commune Gestion de la liste des tuteurs par CTI/CTR Recyclage obligatoire tous les 3ans <u>Modif formation Initiateur</u> 12 plongées autonomes obligatoires avant stage initial Déplacer une partie de la réglementation pendant le stage en situation <i>Modif Livret</i> <u>Modif Examen</u> Modif Epreuve péda et moyenne obligatoire	<u>Pas de modif formation tuteur</u> <u>Ok pour modif de l'épreuve de pédagogie</u> → Nouvelle commande de la CTN	<u>Proposition de l'épreuve modifiée</u> Pédagogie pratique ou préparatoire Création de l'entretien de stage (10 min) <u>Modif Livret</u>	Validation Propositions	Refus de la proposition de la CTN Création de l'épreuve de pédagogie organisationnelle Modif formation Initiateur et tuteur

## Les difficultés rencontrées

Le lancement du dossier - 3 octobre à Bordeaux

Après la réunion de CTI, un document relatant la commande est envoyé à tous et un travail à distance est réalisé par échange de mail avec centralisation des propositions

Les premières difficultés apparues sont les suivantes :

Centrer les débats

Gérer les contradictions, obtenir des consensus

Reprendre les idées de chacun en les intégrant avec un langage commun, en tentant de ne pas dénaturer l'idée originale.

### Détail des difficultés

Le dossier de travail est initié par la CTI, un compte-rendu de la réunion du 3 octobre est réalisé et chacun doit faire part de ses remarques.

Il est évident qu'à ce moment là du dossier, la commande est très large et les réponses sont multiples. Les premières difficultés résident dans la compréhension des idées de chacun et le périmètre très large de chaque proposition.

Quelque fois il est nécessaire de demander à certains de reformuler leur proposition ou de les appeler au téléphone pour mieux comprendre l'idée directrice afin de traduire toutes les propositions dans un même langage et tenter d'en faire une synthèse sans modifier le sens original de la proposition.

C'est un travail difficile, car ces productions individuelles peuvent émaner de personnes ayant ou pas participé à la réunion du 3 octobre 2009.

Lors de cette réunion, la CTI a pris quelques positions

Ne pas alourdir l'examen

Revoir la formation du tuteur

Malheureusement certaines personnes n'ayant pas participé à cette réunion remettent en question les positions de départ.

De même, des discussions peuvent avoir lieu en CTD, en réunion informelle dans les clubs ou entre cadres et le secrétaire de ces réunions devra synthétiser avec plus ou moins de bonheur les réflexions des participants.

De ce fait les propositions des uns et des autres peuvent aboutir à des productions dont les objectifs sont totalement opposés.

Par exemple, certains préconisent de multiplier les épreuves de pédagogie pendant que d'autres souhaitent ne pas voir alourdir l'examen.

Lors de la réunion du 19 décembre à Bordeaux

L'objectif de cette rencontre était de faire accepter le dossier de travail proposé

Chacun doit accepter des compromis

Le but n'étant pas de confronter les idées mais bien de progresser par compromis.

L'animation de la réunion doit permettre de traiter les points suivants :

Faire des points réguliers pour entériner des points ou situations validés par tous

Résoudre les conflits

Faire ressortir tous les avis et pas seulement ceux des plus vindicatifs.

Il est nécessaire de réaliser le compte rendu rapidement pour qu'il soit validé aussitôt par les participants et qu'il puisse servir de base de travail par la suite.

### **Détail des difficultés**

Cette réunion regroupe peu de personnes et la légitimité de cette assemblée se pose rapidement d'un point de vue « représentation » comme d'un point de vue « technique » (difficile de représenter l'ensemble des propositions réalisées).

Chacun doit être capable de réaliser des concessions afin d'accéder à un compromis. Certains points sont délicats car les propositions sont totalement contradictoires.

Par exemple, la solution pour maintenir les tuteurs à niveau serait pour certains de proposer des recyclages, d'autres d'obliger à participer à un examen régulièrement, d'autres de ne surtout pas créer d'obligation de ce type, etc ...

Sur des sujets aussi diffus que ce type de réflexion, il faut travailler à partir d'un ordre du jour très clair et très détaillé, il faut aussi à chaque point, entériner une décision afin de permettre

la progression de la réunion et éviter les remises en questions régulières du travail déjà réalisé.

Si les avis divergent trop, il est possible que la commission émette plusieurs propositions. Il faut absolument éviter les conflits, personne ne doit se sentir lésé dans ses propositions par rapport à une autre personne d'un autre groupe.

Il faut faire preuve de diplomatie, être capable de trancher afin d'éviter tous blocages dans les discussions

30 janvier 2010 – AG de la CTI à Artigues

Le but était de faire part du cheminement du travail de la commission sans dévoiler les prises de décisions de la CTN intervenues quelques jours plus tôt

Réalisation d'un Powerpoint diffusé le jour de l'AG de la CTI

#### **Détail des difficultés**

Ce compte rendu a été réalisé évidemment après discussion avec le président de la CTI, le compte rendu de la commission a servi de document de travail lors de CTN de Janvier.

Nous avons souhaité réaliser un compte-rendu de la commission sans tenir compte des avis de la CTN.

Le Président de la CTI a repris la parole après la présentation pour faire part des avis de la CTN. La CTN a retenu une partie des propositions faites par la commission.

Février 2010 au 15 juin 2010

Après la nouvelle commande de la CTI

Réactivation de la commission avec le même processus utilisé 6 mois plus tôt

Un dossier de travail est produit à partir des productions individuelles fournies par mail

Conversation téléphonique avec certains

Création d'un document de travail de 9 pages

### Détail des difficultés

Même procédure que 6 mois plus tôt avec envoi d'un cahier des charges par mail. La commande est beaucoup plus précise avec deux grands axes (modification de l'épreuve de pédagogie et modification du livret pédagogique).

Echanges par mail avec de nouveaux interlocuteurs qui ont pris connaissance de ce dossier lors de l'AG de la CTI. Il est nécessaire de ce fait de recentrer le débat sur la commande donnée par la CTI.

Pour simplifier la situation, on voit deux groupes se créer, ceux voulant rendre plus difficile l'examen pour tenter de croire que cela fera remonter le niveau en pédagogie des stagiaires et ceux souhaitant voir les formations des tuteurs et stagiaires aménagées.

De ce fait, il est difficile de proposer une synthèse des choix de la commission avant la rencontre physique des membres.

De plus, le nombre limité de producteurs de propositions rend difficile le travail de synthèse. Un document de 13 pages est réalisé et va permettre la validation des choix de la commission lors de la réunion du 8 mai 2010.

8 mai 2010 – Réunion de CTI à Bordeaux

Un document de synthèse est proposé en CTI pour être transmis à la CTN lors de la session de Juin

Janvier 2011

Après la décision du CDN, réactivation de la commission pour débattre sur la mise en place de la nouvelle épreuve

Un dossier est envoyé à chacun comportant la nouvelle commande de la CTN

Un dossier de travail est produit à partir des productions individuelles fournies par mail

Une rencontre est organisée le 26 janvier 2011 à Rochefort et un document de travail est réalisé et envoyé à l'ensemble du collège

### Détail des difficultés

Il faut préparer la mise en place de la nouvelle épreuve, ce qui est d'autant plus délicat car la CTI avait un avis contraire aux dispositions prises par le CDN.

Obligation de prendre du temps pour expliquer la décision et surtout l'intérêt de travailler sur ce dossier pour limiter les difficultés des prochaines sessions d'examens.

Le CR sera donné aux instructeurs du collège afin de se préparer et une fiche guide est réalisée par le Pdt de la CTI.

Le dossier a évolué au fur et à mesure de trois commandes différentes de la CTI :

Octobre 2009

Mai 2010

Janvier 2011

Les commandes de la CTI étaient elles mêmes issues de commandes de la CTN ou découlées de décisions de la CTN ou du CDN.

Une des grandes difficultés réside dans l'obligation de faire coïncider le planning de la CTN avec celui des commissions en CTI et CTD.

La commande de 2009 offrait une très grande liberté, ce qui évidemment rendait plus difficile la tâche. Les idées de modification de la formation, de l'examen, du livret étaient multiples et rendaient plus difficile la formalisation d'un dossier de proposition.

La commande de mai 2010 était beaucoup plus restrictive puisqu'elle ne concernait plus que l'examen et plus particulièrement l'épreuve de pédagogie.

La commande de janvier 2011 était encore plus facile à traiter, d'un point de vue administratif seulement, car elle n'engageait la réflexion que sur le contenu de l'épreuve et son objectif était de fournir des sujets types de cette nouvelle épreuve.

## Les solutions techniques

La gestion des réunions à distance demande une mise en concurrence régulière des idées de chacun. Mais l'éloignement des participants limitant les rencontres, plusieurs outils ont été testés :

**Skype** : ne fonctionne pas, techniquement cet outil est intéressant pour deux, voire trois personnes. Cet outil n'offre aucune assurance de fiabilité et de qualité. Au-delà de trois personnes, le temps de connexion est très variable et tient du miracle pour que tous les protagonistes soient correctement connectés même seulement avec la voix.

Avant même de le mettre en place, cet outil a été abandonné après les premiers tests.

**Téléphone** : nous avons évidemment utilisé le téléphone mais celui-ci est évidemment compliqué à mettre en œuvre dans la gestion d'un tel dossier car il limite le nombre de participants simultanés, ce qui fait que le coordonateur va devoir réaliser plusieurs fois la même conversation.

Problème de temps, de disponibilité, de coût (certains ne sont facilement accessibles que sur leur portable)

Ce qui rallonge obligatoirement les délais, dilue les idées et rend plus difficile la tâche du coordonateur

**Mail** : cet outil, que tous les protagonistes utilisent, est fiable, il ne perturbe pas le destinataire et permet d'alimenter tout un groupe simultanément.

Par contre, le mail oblige le coordonateur à trier, à répondre évidemment, à recadrer les idées des uns et des autres

Il faut régulièrement faire un état des lieux des idées afin de faire progresser le document de travail et de permettre à chacun de s'intégrer dans le groupe sans repartir du début mais bien de la situation de consensus ou de compromis la plus récente.

L'utilisation du mail avec l'option « répondre à tous » permet d'arroser toute la liste et le nombre de messages ne pose pas de souci quant au classement ou à sa gestion.

**Forum** : cet outil n'a pas été utilisé dans le cadre de ce travail, il demande une multiplication des intervenants et des sujets pour être intéressant.

La gestion d'un forum permet au coordonnateur d'assurer le rôle de modérateur et évite par rapport au mail de voir apparaître des messages ne correspondant pas à la netiquette du forum ou des messages visant directement les personnes et pouvant les gêner.

**Blog** : cet outil, plus délicat à mettre en œuvre, n'a pas été utilisé non plus sur ce dossier.

Ce média en vogue permet à un groupe, voir à une communauté très large de mettre en ligne des documents de tous types.

Ce média ne correspond pas obligatoirement au travail de commission que l'on souhaite réaliser mais peut servir à récupérer des informations, des réactions de la communauté.

**Réunion de travail** : les réunions demandent beaucoup d'énergie, obligent souvent à effectuer de nombreux kilomètres, plus faciles à insérer dans un calendrier l'hiver que le reste de l'année. Une réunion au niveau régional à un coût très important (temps bloqué pour tous les participants, frais de déplacement, location de salle, etc ...). Une réunion régionale peut facilement avoir un coût de plusieurs milliers d'euros suivant le nombre de participants.

Mais ce type de rencontre est indispensable pour démarrer un dossier de travail ou pour le finaliser.

**Réunion virtuelle à distance** : l'outil de demain, encore trop peu développé et trop cher

Il serait intéressant de retrouver les avantages d'une réunion physique sans avoir les problématiques de déplacement.

On pourrait imaginer regrouper les interlocuteurs à Rochefort, Niort ou Angoulême pour le Poitou-Charentes, à Limoges ou Brives pour le Limousin, à Bordeaux ou Dax pour l'Aquitaine.

Cette solution inaccessible aujourd'hui sera peut être une solution dans quelques années.



Afin de simplifier la mise en place de la commission, il est nécessaire de démarrer les réflexions de chacun à partir d'un document de travail et non pas d'une page blanche.

Celui-ci permettra de cadrer les réflexions et éviter les dérives. Ce document est difficile à réaliser car il ne doit pas être trop dirigé au risque de gêner nombre de membres de la commission, et de l'autre côté, il ne doit pas être trop évasif pour qu'il devienne difficile voire impossible au coordonnateur de faire une synthèse des idées des uns et des autres.

Il est important de valider le document de travail en réunion physique ou le plus grand nombre doivent être présents ou représentés en ayant travaillé sur le dossier initial.

Le problème de distance (difficulté de réunir beaucoup de participants) peut générer un souci de crédibilité si peu de participants assistent aux réunions de travail.

Après l'établissement du premier document de travail (compte rendu de la réunion de lancement), le travail par mail est possible et permet d'enrichir la base de travail.

Les fondations du dossier sont établis et il est beaucoup plus simple au groupe de travailler sur des parties définies sans souci d'interprétation.

Par contre, un mail n'est pas toujours perçu par le ou les destinataires comme l'aurait souhaité l'expéditeur soit pour des raisons de terminologie, soit pour des raisons de tons mal interprétés (à la différence d'un échange téléphonique ou mieux d'une rencontre physique).

Le travail à distance n'est pas une solution idéale non plus pour s'assurer de la participation de tous, car il n'est pas possible d'échapper à la loi des 90-9-1. Cette loi observée par William C.Hill (Bell Communication Research) résume assez brutalement les pratiques du travail collaboratif.

90% des membres sont des observateurs muets qui n'apportent jamais de contribution

9% des membres sont des contributeurs très épisodiques

1% des membres sont les auteurs de 90% des productions.

Ces chiffres sont calculés sur des travaux à très grande échelle ou sur des forums fortement connus. Pour notre cas, si l'on considère le nombre de producteurs potentiels à 50 (bien que nous puissions mettre beaucoup plus si j'englobe les membres des CTD), je pourrais renommer la loi 90-9-1 en « loi 70-20-10 ». Certes la « loi 70-20-10 » est beaucoup plus valorisante que la loi originale mais elle reste encore très surprenante.

Les temps et les rythmes sont des problématiques au cœur du travail à distance. Par définition, le travail à distance consiste à travailler « ensemble séparément ». Autrement dit on travaille à une œuvre commune avec d'autres qui ne se trouvent pas au même endroit au même moment. En fait

on ne partage pas le même contexte temps. Ce qui va évidemment poser plusieurs problèmes. Une personne peut produire le soir car elle est disponible à cette heure et n'obtenir des réponses que le WE suivant, voir la semaine suivante. Ce délai entre la production et la réponse peut générer des pertes de temps, mais surtout des pertes de motivation liées à un travail en pointillé dans lequel les intervenants ont du mal à se remotiver et à se réappropriier plusieurs fois le contexte.

Des entretiens téléphoniques sont quelque fois nécessaires pour mieux comprendre la volonté de celui qui a créé le mail.

Cette problématique est beaucoup plus criante en début de session lorsque les sujets sont très larges et l'est beaucoup moins pendant la phase de finalisation du dossier, là où nous ne travaillons plus que sur des chapitres dont le périmètre a été parfaitement défini.

## Conseils et méthodes pour la création d'une nouvelle commission

Avant la création de la commission, il est nécessaire de valider un certain nombre de règles. Ces règles seront évidemment suivies durant toute la vie de la commission, de la commande à la livraison du rapport final.

### Les règles de fonctionnement

. Nommez un coordonnateur qui veillera à l'atteinte des buts fixés par l'équipe et au respect des échéanciers. Il peut aussi être la personne responsable de la soumission du travail final.

. Fixez-vous des règles par rapport aux délais de réponse aux messages afin d'éviter qu'un membre de l'équipe ne manque un sujet ou une réunion importante.

. Établissez un processus de prise de décision. Vous devez ici vous poser la question par rapport à la façon dont vous voulez prendre des décisions stratégiques par rapport à votre travail. Établissez la distinction entre un consensus et un compromis.

. Déterminez un processus de résolution de conflits. Un conflit mineur peut permettre à l'équipe de revoir ses options et de discuter de manière créative. Vous pouvez mettre en place une règle qui établit, par exemple, qu'un conflit entre deux coéquipiers doit se régler de vive voix (téléphone) ou en personne.

. Déterminez quelle sera votre infrastructure d'échange et de communication (quels outils utiliserez-vous pour communiquer et partager vos parties de travail). Pour chacun des outils choisis, spécifiez dans quelle circonstance vous allez utiliser le forum, le courriel, la messagerie instantanée ou l'espace de partage de fichiers.

. Bref, développez autant de règles de fonctionnement que nécessaire, conservez-les à proximité et assurez-vous de les respecter

. Pour chaque partie du dossier, définissez le calendrier des rencontres physiques, des travaux par téléphone, mail ou tout autre média.

- Il paraît très difficile de s'affranchir d'une réunion de début de travaux. Cette réunion aura été préparée afin d'aborder les points suivants
  - Les différentes échéances
  - Proposition de la table des matières

- Définition d'un planning
- Définition des points de rencontre
- Lors des objectifs intermédiaires, définissez l'outil de communication (mail, forum, répertoires partagés, etc ..)
  - Il est nécessaire de proposer des objectifs intermédiaires avec des dates butoirs pour ne pas voir arriver trente messages en une semaine alors que durant les deux mois précédents, seulement un ou deux messages ont été reçus
- Pour un dossier simple, une réunion de départ, une période d'échanges de mails et une réunion de finalisation peuvent tout à fait suffire à réaliser un travail de qualité.
- Dans le cas du dossier initiateur, par exemple, il a fallu plusieurs rencontres physiques mais trop peu nombreuses à mon avis. Une réunion supplémentaire de début de dossier début 2010 aurait été certainement plus productive que les seuls échanges de mails.

La planification des travaux est primordiale, il est nécessaire de connaître les délais de travaux accordés à la commission, les différentes échéances par dossier, les réunions des autres commissions techniques nationales, départementales, etc ...

#### **Planifiez la réalisation du travail**

. Fournissez une date de livraison, établissez un planning de réunion ou de livraison intermédiaire. Ce planning doit tenir compte des réunions de CTN, CTI, etc ... afin que le chargé de la soumission du travail final à l'instance supérieure puisse le faire en temps et en heure.

. Rédigez un plan des sections (ou une ébauche de table des matières) qui seront présentes dans votre travail.

. Divisez le travail de manière équitable. Révissez la distribution des tâches aussi souvent que nécessaire.

. Séparez la tâche en petites parties. Développez-vous un échéancier des livrables et assurez un suivi régulier. Miser sur des livrables réguliers vous permettra de faire les correctifs nécessaires avant qu'il ne soit trop tard.

. Lors de travaux à distance, il est nécessaire de limiter le temps des échanges à quelques jours (3 à 4 semaines semblent être un maximum), au-delà les intervenants se lassent et les idées directrices deviennent floues et les échanges perdent en qualité.

Pendant la vie de la commission, entre chaque réunion et pendant la réunion, il est nécessaire de privilégier des relations saines entre les intervenants. C'est un gage pour le coordonateur, d'un résultat de qualité et de rapidité.

### **Construisez votre travail**

. N'hésitez pas à demander des explications supplémentaires si vous ne comprenez pas une partie de travail d'un de vos collègues.

. Citez toujours vos sources. Si une partie du travail que vous avez réalisé est détectée comme étant plagiée, l'équipe entière sera pénalisée.

. Soyez précis par rapport à ce que vous appréciez du travail d'un collègue et soyez diplomate si vous n'appréciez pas. Les commentaires doivent toujours demeurer au niveau du travail (niveau cognitif) et non au niveau des personnes (niveau affectif).

. Comme vos coéquipiers ne peuvent pas voir vos expressions faciales ou tout ce qui est considéré comme de la communication non-verbale, soyez toujours bien clairs et spécifiques lorsque vous écrivez à un équipier. Soyez également sensible aux différences linguistiques et culturelles.

. Si le commentaire d'un collègue provoque une forte réaction de votre part, faites preuve d'empathie et tentez de comprendre sa propre perspective.

. Exprimez régulièrement votre appréciation du travail accompli.

. Tentez de répondre le plus rapidement possible aux messages de vos collègues. Si vous ne pouvez pas prendre le temps de répondre entièrement à un message, avertissez vos collègues à l'aide d'un court message à quel moment vous serez en mesure de le faire.

. Soyez honnête et direct si vous détectez des problèmes de fonctionnement dans l'équipe.

. Évitez les références à des discussions que vous auriez eues en privé avec des membres de l'équipe. La transparence est de mise afin d'éviter qu'un membre ne se sente exclu.

Après chaque réunion ou à chaque fin de section, il est nécessaire de produire une synthèse. Ce document doit être réalisé très rapidement et doit être proposé à tous les participants pour validation.

Ce document sera la base de travail lors de la section suivante et servira de socle au document final.

### **Intégrez, révissez et proposez**

. Le coordonnateur, assemble toutes les parties du travail en un seul fichier. Il s'assure que le document final soit d'un style graphique constant et d'une structure cohérente.

. Faites une bonne révision linguistique et orthographique. Afin d'éviter de faire une révision de contenu au lieu de vérifier les fautes, vous pouvez tenter de lire le texte en sens inverse (lire la dernière phrase, revenir lire la phrase précédente, et ainsi de suite).

. Assurez vous d'avoir une page titre avec le nom des membres de l'équipe.

. Assurez vous d'avoir la validation de tous les membres avant de soumettre un travail.

Lors d'une session de travail, le groupe aura tendance à se réduire au fur et à mesure du temps, il est nécessaire de faire la publicité de ses travaux. Il faut régulièrement relancer les absents afin qu'ils interviennent soit physiquement, soit par message sur le dossier. Cela permettra de légitimer les conclusions du dossier.

Cette publicité pourra être réalisée par message.

## Tableau Synthétique des Conseils et Méthodes

Avant de lancer le travail en réunion ou à distance	Pendant la réunion ou pendant la période de travail à distance	Après la réunion ou à l'issue de la période de travail à distance, travail de mise en forme de la synthèse
<p>Nommer un Coordonnateur</p> <p>Qui arbitre (si besoin) ? Pdt de la CTI</p> <p>Prévoir les modalités d'échange, choisir les outils d'échange</p> <p>Prévoir un lieu et une date de lancement</p> <p>Définir le calendrier de travail en fonction du calendrier de l'instance supérieure</p> <p>Découpez l'objectif final en sous objectif, liez ces sous objectifs au planning</p> <p>Récupérer le compte-rendu de la dernière réunion ou les conclusions liés au dernier objectif</p>	<p>Rencontre physique</p> <p>Prévoir une convocation de l'ensemble des personnes concernées avec rappel quelques jours plus tôt</p> <p>Gérer les différences de points de vue en trouvant des compromis ou en proposant des options</p> <p>Valider les sous objectifs au fur et à mesure de la réunion afin d'éviter les retours arrières.</p> <p>Travail à distance</p> <p>Assurez-vous que tous les participants soient dans les destinataires.</p> <p>Animez si besoin le groupe en posant des questions relativement fermées pour faciliter les réponses ?</p> <p>Relancer régulièrement le groupe, un travail de ce type ne peut s'éterniser plusieurs semaines</p> <p>Donner une limite de la durée des échanges pour chaque dossier</p>	<p>Assembler toutes les parties du travail réalisé en un seul fichier</p> <p>Créer une synthèse en rappelant les participants, les objectifs et les conclusions.</p> <p>Ce compte-rendu doit être créé relativement rapidement (quelques jours)</p> <p>Faites valider votre synthèse par tous les participants</p> <p>Fournissez ce document validé à tous les membres potentiels et rappeler le nouvel objectif ainsi que le planning général et celui du sous objectif</p> <p>Si le dossier est important, il sera nécessaire de livrer des comptes-rendus intermédiaires en fonction du planning initial.</p>

## Ma vision de la nouvelle formation de l'initiateur

Ce dossier a été initié suite aux plaintes régulières et insistantes de certaines organisations quant au niveau de qualité de la formation des initiateurs et à la possibilité, pour certains stagiaires « sportifs », d'obtenir leur diplôme malgré des notes moyennes en épreuve de pédagogie.

C'était malheureusement oublier un peu trop rapidement le rôle du tuteur et son travail durant le stage en situation tout comme sa signature à la capacité de son stagiaire à se présenter à cet examen.

Dans nos réflexions, nous cherchions à renforcer le rôle du tuteur dans la formation et dans la validation du diplôme de l'initiateur. Nous cherchions à modifier la formation du tuteur pour lui permettre de mieux appréhender cette tâche particulière à former des cadres.

Nous prenions en compte les dimensions qui sont la réalité du terrain :

Nos stagiaires initiateurs sont des N2 avec 20 à 60 plongées

Nos tuteurs sont des 1<sup>er</sup> degré avec peu de bagage de formation de cadres, ce sont avant tout des formateurs de plongeurs.

Forts de ce constat, nous avons réalisé des propositions afin de rendre plus efficace ces formations :

- . En augmentant l'obligation d'expérience du stagiaire avant formation (retenue)
- . En obligeant le tuteur à posséder une expérience après son diplôme de 1<sup>er</sup> degré (retenue)
- . En prenant en compte le stage dans l'examen pour renforcer le rôle du tuteur
- . En limitant le nombre de stagiaires par tuteur (non retenue)
- . En proposant une formation spécifique aux tuteurs (retenue)
- . En rendant obligatoire un recyclage (participation examen ou participation stage spécifique) tous les 3 ans pour conserver son titre de tuteur (non retenue)

Si dans un premier temps la CTN a accepté nos propositions pour une grande partie, au final le CDN a balayé notre vision de l'importance du tuteur et de son rôle en ajoutant une deuxième épreuve de pédagogie.

Même si, présentée comme une harmonisation des examens E1, E3 et E4, l'idée semble attrayante, il va de soit que la mise en place de cette nouvelle épreuve va bouleverser quelque peu l'environnement des tuteurs et stagiaires initiateurs.

Certains se rassurent en rappelant qu'avant 2003, il y avait une épreuve semblable du moins par le nom mais dont la remise en question à l'époque n'avait pas évoqué de discussions. Cette épreuve se résumait à un jeu de rôles qui n'avait rien de très réaliste et qui rendait difficile voir impossible le contrôle de l'expérience du stagiaire.

Car cette pédagogie organisationnelle est avant tout une épreuve visant l'évaluation du niveau d'expérience du stagiaire.

Ce qui correspond à un besoin, à une nécessité, pour les stagiaires E3 ou E4, mais qui pose un réel problème pour l'initiateur.



Je suis très dubitatif sur le bien fondé d'une telle épreuve et je crains particulièrement les difficultés de sa mise en application.

La CTI du CIALPC a évidemment immédiatement réagi en réactivant la commission en début d'année 2011 pour tenter de cadrer cette épreuve. Les formations initiales ayant déjà toutes eues lieu, il fallait mettre en place une fiche guide pour sensibiliser les cadres formateurs, les stagiaires et surtout les évaluateurs. L'épreuve de pédagogie organisationnelle a été neutralisée en 2011 mais devait toute sa place en 2012.

J'attends avec impatience les retours des premières épreuves afin de connaître les difficultés rencontrées par les évaluateurs à organiser cette épreuve et les difficultés des stagiaires à la réaliser.

Concernant le stagiaire initiateur :

Le MFT a été aménagé par la CTN pour prendre en compte un complément d'information durant son stage initial et durant son stage en situation

Il faudra évidemment que son tuteur soit capable de lui délivrer l'information nécessaire.

Concernant l'examen de l'initiateur :

Matériellement parlant, cet examen, souvent réalisé par les départements, se voit chargé d'une épreuve supplémentaire d'une heure par stagiaire (30 minutes de préparation, 20 minutes d'exposé et 10 minutes de discussion avec le jury). Ce qui rend évidemment l'organisation un peu plus compliquée (besoin de jurys supplémentaires ou allongement du temps de l'examen).

Des examens réalisés sur une journée ou une soirée vont devoir certainement être remis en question car la durée des épreuves combinée au nombre de candidats ne permettront plus de les accomplir dans de bonnes situations sur les mêmes schémas d'organisation.

Beaucoup d'examens avaient lieu sur le bord de la piscine. La seule épreuve écrite étant l'épreuve de règlementation, elle pouvait se réaliser sur les gradins ou dans une grande salle sans autre besoin particulier. Maintenant chaque jury devra être installé dans une salle avec tableau, etc ...

Il faut des sujets devant être préparés selon la fiche guide de la CTI ou bien des sujets extraits du livret pédagogique. Les évaluateurs devront être formés et informés à cette nouvelle épreuve pour conserver une situation d'homogénéité d'évaluation entre les jurys. Le risque avoué à demi-mot est que cette épreuve devienne la loterie de l'examen, la complexité d'une telle épreuve pour l'initiateur va rendre son évaluation délicate voire dangereuse.

Concernant la formation du tuteur

Le MFT a été aménagé avec la création d'un nouveau titre : le TSI. La formation doit être différenciée du stage initial initiateur. Une partie commune obligatoire avec le stage initial initiateur est à réaliser.

Ce qu'il reste à traiter à mon avis :

La formation des tuteurs en titre afin que ceux-ci abordent la formation du stagiaire à cette nouvelle épreuve dans les meilleures dispositions

La formation ou l'information des évaluateurs (2<sup>ième</sup> degré et 1<sup>er</sup> degré) à la nouvelle épreuve

Concernant ce dernier point, l'information ou la formation de jurys à la nouvelle épreuve s'effectuera de manière pyramidale. Elle partira des IN/IR, particulièrement des IN déjà habitués à cette épreuve au 2<sup>ième</sup> degré depuis juillet 2004 et aux IR qui commencent à se familiariser avec cette épreuve pour les MF1.

Ces instructeurs en charge des examens assureront le transfert de compétences aux 2<sup>ième</sup> degré et 1<sup>er</sup> degré participant aux différents jurys.

Concernant la formation des tuteurs en titre :

C'est un sujet à part entière car il va toucher la très grande majorité des tuteurs en exercice et il est urgent de les préparer au développement de ces nouvelles compétences.

Les thèmes « l'organisation de la formation, la sécurité de la pratique, la pédagogie générale » sont bien sûr déjà abordés par le tuteur à travers la formation (stage initial et surtout stage en situation) mais cette formation doit maintenant préparer ces stagiaires à une épreuve spécifique et leur apporter une expérience de l'organisation.

Les tuteurs se réfugiant dans le système des recettes vont vite déchanter car les possibilités de sujets donnés au jury seront tellement vastes que les 12 séances de l'initiateur ne vont pas suffire à parcourir la liste des sujets potentiels.

Je suis persuadé que nous allons vers une nouvelle remise en question de cette épreuve. Elle aura certainement lieu l'hiver prochain en fonction des retours des uns et des autres sur les différents examens réalisés.

Il est possible qu'une année supplémentaire de mise en place soit accordée pour permettre un cycle complet (stage initial, stage en situation et examen).

Cependant il faudra revoir le contenu de cet examen en limitant le périmètre évalué, faute de quoi il faudra augmenter la durée de la formation de l'initiateur.

Je crois aussi que l'accession de l'initiateur à toutes ses prérogatives doit être progressive et liée à son expérience.

Ainsi le rôle du tuteur ne s'arrête pas le soir de l'examen mais continue bien après jusqu'à l'autonomie complète de l'initiateur dans toutes les situations possibles.

## En conclusion...

Cette expérience « réussie » de la gestion d'une commission de travail m'a permis de recenser les différents écueils apparus lors des étapes de ce dossier, même si l'on reste un petit peu sur sa faim après les décisions prises par la CTN ou le CDN qui évidemment ne sont pas toujours en accord avec ses convictions.

De même, il n'est pas toujours évident de réaliser des comptes rendus de réunion comportant des conclusions opposées ou différentes de son propre point de vue.

Le travail de groupe est toujours enrichissant, sur des sujets aussi compliqués, il est présomptueux de croire être capable de traiter seul ce type de dossier.

Une CTD, et encore plus une CTI se doivent de répondre aux commandes de la CTN et se doivent de proposer des aménagements, des évolutions sur la formation, l'encadrement ou l'accueil des plongeurs ou des cadres dans nos structures fédérales.

J'espère que le groupe qui a participé à cette commission a vécu comme moi ces travaux et à gagner à partager ses productions et ses réflexions.

Le travail d'équipe à distance est souvent une expérience nouvelle. Il faut que chacun s'investisse simultanément (la notion de temps est importante) sur les sujets à traiter, s'investisse sans compter pour le groupe, les résultats seront profitables pour le groupe évidemment mais aussi pour soi-même en retour.

Pour imaginer cette conclusion, voici un passage du livre de Serge K. Levan qui résume bien l'attitude à développer pour réussir le travail à distance :

*Apprendre à travailler en réseau, c'est d'abord passer du « donnant-donnant » au « prenant-prenant ». Il faut apprendre à mettre son propre travail à la disposition des autres et faire en sorte que les autres puissent réellement se servir de notre travail. Il faut savoir utiliser, adapter si nécessaire, le travail des autres pour progresser. Autrement dit, il faut savoir annoncer ouvertement aux autres acteurs, ses propres attentes : « Voilà ce que je viens chercher ici, voilà ce que je peux prendre; voilà ce que je peux apporter, vous pouvez le prendre. »*

Sur le fond, il est intéressant de voir que nous avons influé plus ou moins fortement le CDN à travers la CTN sur les formations des initiateurs et des tuteurs ainsi que sur l'examen de l'initiateur proposés aujourd'hui. Même si nous aurions souhaité ne pas voir mis en œuvre certaines modalités.

L'expérience engrangée par cette commission peut permettre de mieux appréhender un nouveau dossier et le but de ce document est de proposer quelques outils à l'organisation

d'une future commission et d'aider les participants et le référent à mieux se préparer aux difficultés qu'ils vont de toute façon rencontrer.

Cette préparation, j'espère, leur permettra de dépasser plus facilement les difficultés et de rendre leurs conclusions plus rapidement et plus facilement.

# **Réflexions de la Commission de Travail sur le Dossier Initiateur**

**Réunion du 3 octobre 2009  
Réunion du 19 décembre 2009**

## Ordre du Jour :

<b>1</b>	<b>Description de la réunion .....</b>	<b>31</b>
<b>2</b>	<b>Liste de Diffusion et Participants .....</b>	<b>31</b>
<b>3</b>	<b>Liste des aménagements souhaités sur la formation de l'initiateur .....</b>	<b>31</b>
3.1	Préambule.....	31
3.2	Objectifs .....	32
3.3	Les Modalités de réflexion .....	32
<b>4</b>	<b>La formation de l'initiateur .....</b>	<b>32</b>
4.1	Le Stage Initial.....	32
4.1.1	Les Conditions d'entrée au Stage	32
4.1.2	Le contenu du stage initial	32
4.2	Le Stage en situation .....	32
4.2.1	Le livret pédagogique	33
4.3	L'Examen.....	34
<b>5</b>	<b>La formation du tuteur.....</b>	<b>34</b>
5.1	Les nouveaux tuteurs.....	34
5.1.1	Constat	34
5.1.2	Difficultés	34
5.1.3	Limites	35
5.1.4	Détail de la nouvelle formation de tuteur	35
5.2	Le recyclage des tuteurs ou le maintien à niveau de ces formateurs.....	35

## Description de la réunion

<b>Date:</b>	19/12/2009	<b>Heure de début:</b>	9h00	<b>Heure de fin:</b>	15h30
<b>Lieu :</b>	CIALPC Av Pdt Wilson Bdx				
<b>Référent :</b>	Eric PANNAUD	:			

## Liste de Diffusion et Participants

De	Date
Eric Pannaud (Acers Cognac 16)	24/12/2009*

A	Participant	Action
Marie José Leccia (Club Explo S/m Aquitaine 33)	✓	
David Bonnet (CTR)	✓	
Claude Dominique (Oceana 40)	✓	
Gilles Moizan (Csa Plongée Manta 17 - CTD 17)	✓	
Bruno Gay (Club Guéret 23)	<b>Excusé</b>	
Sandra Figuet	<b>Excusée</b>	
Patrice Rue	<b>Excusé</b>	
Stéphane Laroche	<b>Excusé</b>	
Pascal Bauer	<b>Excusé</b>	
Joël Talon	<b>Excusé</b>	
Eric Hébert	<b>Excusé</b>	

## Liste des aménagements souhaités sur la formation de l'initiateur

### Préambule

Cette réunion de travail fait suite à la réunion de la CTI du 3 octobre 2009 à Bordeaux. Cette matinée de travail organisée par Jean-Louis Dindinaud et Eric Hébert avait été l'occasion de

- Faire part des réflexions engagées par la CTN sur la formation des initiateurs suite aux remarques répétées sur les notes moyennes à très moyennes obtenues en pédagogie par les candidats initiateur.
- Recenser les problèmes rencontrés par les départements sur l'organisation des formations et des examens de l'initiateur.

Nous sommes convenus à l'issue de cette réunion, de la nécessité de mieux préparer nos stagiaires, en axant notre réflexion sur le rôle du tuteur et sur la formation de ce dernier.

## Objectifs

La réunion de la CTN traitant le dossier initiateur aura lieu fin janvier 2010 et il est nécessaire que la CTI CIALPC fasse parvenir ses réflexions avant cette date.

La réunion du 19 décembre est donc la dernière à traiter ce sujet, et nous souhaitons aboutir à un consensus sur les aménagements éventuels de la formation de l'initiateur et de son tuteur.

Nous avons cherché à traiter ce dossier sous trois angles

- La formation de l'initiateur
- L'examen de l'initiateur
- La formation du tuteur

## Les Modalités de réflexion

Nous avons travaillé sur les conclusions de la réunion du 3 octobre 2009 et sur les réflexions postérieures d'Eric Vidal, Stéphane Laroche et Jean-Louis Dindinaud.

Lors de notre réunion de travail du 19 décembre, l'objectif étant d'arriver à un consensus, nous avons abandonné toutes les idées qui ne recevaient pas l'unanimité des membres présents.

## La formation de l'initiateur

### Le Stage Initial

#### Les Conditions d'entrée au Stage

Il a été démontré que le stagiaire semble en difficulté pour appréhender ses nouvelles compétences compte tenu du peu d'expérience de certains d'entre eux.

Des candidats N3 ou N4 semblent être moins en difficulté durant la formation que des N2. Il nous a semblé opportun de demander au futur stagiaire de prouver la possession d'une expérience plus importante que celle demandée à ce jour.

Plusieurs pistes ont été traitées et celle du nombre de plongées qui paraît être la plus pertinente.

**Nous proposons d'ajouter dans les conditions de candidature au stage initial, et non plus lors de l'examen, 12 plongées en autonomie après l'obtention du N2, avant l'entrée en formation initiateur.**

La formation lors du stage pédagogique s'appuyant sur l'expérience du stagiaire, celle-ci lui permettra de profiter d'une base de connaissance supplémentaire, de mieux appréhender les techniques ainsi que les différentes méthodes d'apprentissage et donc, par voie de conséquence, de lui faciliter la tâche pour les assimiler.

Ceci évitera de voir trop de N2 peu formés et techniquement un peu justes, d'entrer en formation initiateur et par la suite enseigner à des débutants, des gestes techniques ou des comportements mal maîtrisés.

#### Le contenu du stage initial

Notre réflexion s'est focalisée sur « comment alléger le stage initial dans sa partie réglementaire pour reporter ce temps gagné sur la partie pédagogie ou sur la partie mise en situation ».

**Il faudrait déplacer du stage initial vers le stage en situation les points suivants**

- **Matériel : La réglementation des bouteilles de plongée**
- **Matériel : La réglementation des stations de gonflage**

**Dans une autre réflexion, nous avons pensé qu'il serait bon de rendre obligatoire le traitement du sujet suivant pendant les deux jours du stage initial**

- **Où prendre l'information**

La durée du stage (2 jours) ne doit pas être modifiée.

### Le Stage en situation

Le stage en situation démarrera avec des stagiaires ayant plus de 12 plongées autonomes après leur N2, donc avec des stagiaires possédant plus d'expérience de plongeur.



Nous avons soulevé le problème de l'apport pédagogique du tuteur à son stagiaire et l'intérêt pour le stagiaire de se « frotter » à plusieurs tuteurs. Mais nous avons aussi remarqué les difficultés d'une telle obligation pour le stagiaire à se faire encadrer par plusieurs tuteurs, surtout dans les cas ou des clubs faiblement dotés en tuteurs ne pourraient pas proposer à leur stagiaire cette alternative.

## Le livret pédagogique

Le livret actuel possède l'avantage indéniable d'exister mais comporte certaines lacunes

- Difficile à remplir par le tuteur ou le stagiaire
- N'assure pas de rôle d'outil de travail (pour le tuteur et pour son élève)
- N'assure pas son rôle de comptabilisation des séances
- Souvent rempli à la fin du stage,

Il reste seulement un document obligatoire pour l'examen et se résume à un outil de validation du stage, c'est-à-dire qu'il se résume à la page 20 sans remplir son rôle d'outil pédagogique.

Il faut un lexique ou une explication du mode opératoire afin d'obtenir un remplissage homogène de ce document par les différents tuteurs.

Les commentaires insérés se résument la plupart du temps à la date de la séance, à un commentaire très vague du style « ok » et à la signature du tuteur.

Nous souhaiterions que ce document devienne un véritable outil de suivi du travail du stagiaire. Dans lequel on doit retrouver sa progression et un suivi quantitatif des séances.

Le tuteur pourrait indiquer les compétences de l'initiateur traitées lors de cette séance ; le tuteur ou le stagiaire pourraient indiquer le thème traité.

Il n'est pas nécessaire de faire apparaître de grands chapitres en fonction des différents groupes de compétences.

Les groupes de compétences seraient développés en début du document pour rappel et pour mémoire.

On retrouvera une liste des séances chronologiques réalisées par le stagiaire.

Nous avons évoqué le sujet de l'évaluation, à savoir que certains d'entre nous auraient bien vu apparaître une colonne du tableau avec la notion d'évaluation. Cette colonne ferait apparaître les compétences traitées (Définition de l'objectif, Réalisation d'une progression, Gestion de la sécurité, Prise en compte de l'élève, Utilisation d'éducatifs, etc ...) et les évaluations pour chacune des compétences (Non traité, En cours d'Acquisition, Acquis, Mal Traité, etc ...). Cependant, nous n'avons pas souhaité approfondir cette proposition.

De plus, nous avons évoqué la possibilité d'un avis final sur plusieurs niveaux au lieu d'être binaire comme actuellement : Par exemple : Avis Très favorable, Favorable, Assez Favorable ou doit faire ses preuves.

Cela donnerait un élément d'évaluation supplémentaire au jury lors des délibérations pour les candidats dont la note est discutée. La majorité n'a pas retenu cette proposition.

Le tableau des séances pourrait être le suivant (contenus cités pour exemple)

Compétences de l'initiateur	Thèmes traités	Date	Evaluation Tuteur	GCx
Communication de Groupe et Gestion du Temps	Notions de Pressions	12/01/09		GC3
Organisation de Briefing	Perfectionnement NAP P1	4/01/09		GC1
Définition d'une progression	Signes	8/01/09		GC2
Etc ..				

# L'Examen

Nous sommes **opposés à la multiplication des épreuves durant l'examen** même si nous convenons qu'un stagiaire réalisant une pédagogie très moyenne voire mauvaise peut la rattraper avec un très bon mannequin et une réglementation sérieuse.

## Exemple

Pédagogie 6 (Coefficient 4 soit 24 points)  
Mannequin 18 (Coefficient 1 soit 18 points)  
Réglementation 14 (Coefficient 2 soit 28 points)

Cela donne un résultat très moyen (70 sur 140) en première lecture mais ne demande aucune délibération du jury.

Nous sommes conscients de cette situation, mais nous devons aussi prendre en considération le fait, que le stage en situation a été encadré par un tuteur. Ce tuteur a réalisé une formation de plus de 12 séances et a surtout validé l'ensemble des compétences du stagiaire pour lui permettre d'être candidat.

Je crois qu'il faut rappeler l'importance de la responsabilité du tuteur, qui, lorsqu'il donne un avis favorable par sa signature, valide partiellement l'examen ou du moins le devenir du futur initiateur.

Nous avons réfléchi sur une note de stage qui pourrait venir, à travers un petit coefficient, s'ajouter aux 3 notes de l'examen. Dans l'état actuel de la formation, elle ne viendrait certainement que renforcer le problème actuel sans apporter une vraie solution.

Nous avons réfléchi à une manière de légitimer, par le jury d'examen, l'action du tuteur et l'assiduité du stagiaire lors du stage en situation. L'entretien réalisé à l'issue de la prestation pédagogique du stagiaire lors de l'examen doit pouvoir porter sur le stage en situation et le livret pédagogique. Ainsi le livret devient réellement un outil de suivi et d'évaluation. Il permet d'éclairer le jury sur le parcours du candidat.

**Cet entretien ne ferait pas l'objet d'une 4<sup>ième</sup> note mais bien d'une bonification ou d'une minoration de la note de l'épreuve de pédagogie.**

**De plus, afin de rendre cette épreuve de pédagogie beaucoup plus importante qu'elle ne l'est pour un examen de formateur, nous proposons de rendre une note inférieure à 10 sur cette épreuve éliminatoire.**

## Exemple :

Le candidat obtient 9/20 à l'épreuve de pédagogie. Dix minutes de discussion avec le jury en fin d'épreuve permettent d'identifier que le candidat a eu un stage en situation riche en expériences. (De plus, il peut avoir un avis très favorable de son tuteur). Le jury décide alors de lui accorder 1 point. Il sort avec 10/20.

Le cas inverse peut être envisagé.

## La formation du tuteur

Il nous semble (cette analyse était déjà ressortie lors de la réunion du 3 octobre) que la qualité des stagiaires est fortement liée à la qualité de l'enseignement fourni par les tuteurs.

Il faut repenser leur formation et mieux les préparer à encadrer un stagiaire initiateur.

## Les nouveaux tuteurs

### Constat

Le 1<sup>er</sup> degré est formé et est destiné à former des plongeurs P1 à P4 voire P5. Il faut le faire évoluer vers un rôle de formateur d'initiateur en 2 jours.

### Difficultés

Il ne faut pas chercher à créer un stage de 2<sup>ième</sup> degré « light » pour deux raisons principales :

- Il va former « seulement » des initiateurs (le seulement n'est évidemment pas péjoratif mais s'appuie sur une question de contenu)
- Le tuteur doit être opérationnel à l'issue des deux jours

Il est clair que cette formation est très délicate à fournir à travers un stage initial initiateur. Deux solutions s'offrent à nous :

- Stage Spécifique Tuteur
- Stage simultané avec les stagiaires initiateurs en partie et spécifique sur le reste
  - o Avantages : permet un travail en commun, des mises en situation avec les stagiaires initiateurs
  - o Inconvénient : plus délicat à mettre en œuvre

## Limites

**Nous pensons qu'il serait bon de mettre un délai de 12 mois entre l'obtention du 1<sup>er</sup> degré et le début du stage tuteur pour lui laisser de mettre en pratique ses nouvelles compétences. Chaque tuteur ne pourrait encadrer au maximum que 4 stagiaires initiateur.**

## Détail de la nouvelle formation de tuteur

Comme celle de l'initiateur, la formation du tuteur aura une durée de 2 jours (2x1 jour ou 4x0,5 jour) sur une période inférieure à 1 mois.

Le responsable de la session devra être un 2<sup>ème</sup> degré.

**La session pourrait être décomposée de la façon suivante :**

- 1<sup>ère</sup> phase de 1,5 jour spécifique aux tuteurs**
- 2<sup>ème</sup> phase de 0,5 jour en commun avec un stage initial initiateur pour effectuer un travail en commun**

## Contenu du stage Tuteur

Durée	Commentaires
1h30	Réglementation – Prérogatives de l'initiateur Le contenu du livret pédagogique
9h00	Pédagogie du formateur d'initiateur <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les modes de communication utilisés pour la formation de cadre</li> <li>- Elaborer un cycle de formation pour cadre</li> <li>- Définir des objectifs de formation de cadre</li> <li>- Evaluer les qualités d'un cycle de formation</li> <li>- Donner les éléments de prise en compte de l'environnement</li> <li>- Donner les éléments de réalisation d'une séance</li> </ul>
3h30	Face à face pédagogique (stagiaire initiateur et stagiaire tuteur) Travail en commun

## Le recyclage des tuteurs ou le maintien à niveau de ces formateurs

**Il faut que la commission technique de la région tienne à jour la liste des tuteurs (liste accessible sur le site internet), cette liste pourrait faire apparaître la date et le lieu de la formation.**

Plusieurs témoignages ont montré la difficulté des tuteurs à aborder correctement une formation d'initiateur. La difficulté pour ces derniers à proposer une formation avec une progression, à s'assurer que le stagiaire initiateur soit capable de définir des objectifs, etc. ...

Souvent ces tuteurs abordent la formation en proposant à leurs élèves un sujet type examen et exige une leçon globale et correcte très rapidement sans fixer de priorité (contenu, forme, sécurité, etc ...).

Nous pensons que le nouveau cursus proposé aux tuteurs doit permettre de mieux traiter ces difficultés ; il est cependant nécessaire de penser aux anciens tuteurs et d'organiser des remises à niveaux afin d'homogénéiser les formations.

Pour cela nous proposons deux alternatives :

- Participer à un jury d'examen initiateur et au minimum à une épreuve pédagogique lors de cet examen
- Participer à un recyclage spécifique sur une journée

Ce recyclage sous la forme d'une journée ou une demi-journée serait principalement destiné à mettre en situation les tuteurs face au 2<sup>ème</sup> degré qui assure le rôle de stagiaire initiateur.

Ce stage serait encadré par un 2<sup>ème</sup> degré au minimum.

**Le 1<sup>er</sup> degré tuteur devrait suivre l'un ou l'autre des stages pour faire perdurer son statut de tuteur. Nous proposons un recyclage tous les 3 ans au maximum. Le 1<sup>er</sup> degré peut participer à l'une ou à l'autre des propositions**

Evidemment cette prolongation devrait être enregistrée par la commission technique de la région et consultable par l'instructeur responsable de la session d'examen pour vérifier la légitimité du livret pédagogique.

Nous pensons aussi qu'il faut pousser les commissions techniques départementales à organiser des Rendez-vous pédagogiques avec les tuteurs et les stagiaires initiateurs en soirée ou sur une demi-journée pour

- Rassurer les tuteurs
- Leur apporter des réponses aux questions d'organisation de leur formation
- Mettre en situation le tuteur et ses élèves

La réunion est close à 15h30

# Le Résumé des Propositions

## La formation des Stagiaires

### Le stage initial

Nous proposons d'ajouter dans les conditions de candidature au stage initial, et non plus lors de l'examen, 12 plongées en autonomie après l'obtention du N2, avant l'entrée en formation initiateur.

Il faudrait déplacer du stage initial vers le stage en situation les points suivants

- Matériel : La réglementation des bouteilles de plongée
- Matériel : La réglementation des stations de gonflage

Dans une autre réflexion, nous avons pensé qu'il serait bon de rendre obligatoire le traitement du sujet suivant pendant les deux jours du stage initial

- Où prendre l'information

### Le livret

Modification du contenu (voir le détail)

### L'examen

Cet entretien ne ferait pas l'objet d'une 4<sup>ème</sup> note mais bien d'une bonification ou d'une minoration de la note de l'épreuve de pédagogie.

De plus, afin de rendre cette épreuve de pédagogie beaucoup plus importante qu'elle ne l'est pour un examen de formateur, nous proposons de rendre une note inférieure à 10 sur cette épreuve éliminatoire.

## La formation des Tuteurs

### Les limites

Nous pensons qu'il serait bon de mettre un délai de 12 mois entre l'obtention du 1<sup>er</sup> degré et le début du stage tuteur pour lui laisser de mettre en pratique ses nouvelles compétences.

Chaque tuteur ne pourrait encadrer au maximum que 4 stagiaires initiateur.

### La formation

La session pourrait être décomposée de la façon suivante :

- 1<sup>ère</sup> phase de 1,5 jour spécifique aux tuteurs
- 2<sup>ème</sup> phase de 0,5 jour en commun avec un stage initial initiateur pour effectuer un travail en commun

### Le recyclage

Il faut que la commission technique de la région tienne à jour la liste des tuteurs (liste accessible sur le site internet), cette liste pourrait faire apparaître la date et le lieu de la formation.

Le 1<sup>er</sup> degré tuteur devrait suivre l'un ou l'autre des stages pour faire perdurer son statut de tuteur. Nous proposons un recyclage tous les 3 ans au maximum. Le 1<sup>er</sup> degré peut participer à l'une ou à l'autre des propositions

# Réflexions de la Commission de Travail sur le Dossier Initiateur

Suite réunion 8 mai 2010

## Table des Matières

<b>1</b>	<b>Préambule .....</b>	<b>41</b>
<b>2</b>	<b>La commande.....</b>	<b>41</b>
<b>3</b>	<b>Les échanges .....</b>	<b>41</b>
<b>4</b>	<b>Proposition .....</b>	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>Le Livret Pédagogie Actuel de l'Initiateur.....</b>	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>Déroulement de l'Entretien de Stage.....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Mise en place .....</b>	<b>44</b>
7.1	Phase de test ? .....	44
7.2	Problème mathématique .....	44
<b>8</b>	<b>Proposition d'aménagement du manuel du moniteur (Initiateur).....</b>	<b>44</b>

### Description de la réunion

<b>Date:</b>	19/12/2009	<b>Heure de début:</b>	9h00	<b>Heure de fin:</b>	15h30
<b>Lieu :</b>	CIALPC Av Pdt Wilson Bdx				
<b>Organisateur :</b>	Eric PANNAUD	:			

### Liste de Diffusion et Participants

De	Date
Eric Pannaud (Acers Cognac 16)	

A	Participant	Action
Marie José Leccia (Club Explo S/m Aquitaine 33)	✓	
David Bonnet (CTR)	✓	
Rémy Montuschi (Comm Tech 19)	✓	
Gilles Moizan (Csa Plongée Manta 17 - Pdt Comm Tech 17)	✓	
Eric Hebert (Pdt CTI)	✓	
Jean-Louis Dindinaud (Vice-Pdt CTI)	✓	
Corinne Fourgeaud	<b>Excusée</b>	
Sandra Figuet	<b>Excusée</b>	
Dominique Biscarat	<b>Excusé</b>	
Stéphane Laroche	<b>Excusé</b>	
Roger Castel	<b>Excusé</b>	
Joel Talon	<b>Excusé</b>	



## Préambule

Lors de l'AG de la CTI, cette dernière avait chargé le groupe de travail de suivre la commande de la CTN. C'est-à-dire d'approfondir l'idée de créer un entretien relatif au stage pédagogique.

## La commande

La CTN de Janvier a retenu une partie des propositions faite par les différentes CTI et CTR et a chargé celles-ci de proposer des réflexions sur

### . La modification de l'épreuve de pédagogie

L'épreuve de pédagogie se termine obligatoirement par un entretien sur la base de son livret pédagogique.

L'épreuve historique de pédagogie ne serait pas modifiée et serait notée sur 15 points. L'entretien dit de stage serait noté sur 5 points. La somme des deux notations correspond à une note sur 20.

Il nous faut définir le type d'entretien, les limites, c'est-à-dire l'orientation que doit avoir cet entretien.

## Les échanges

Un certain nombre d'échanges ont eu lieu entre plusieurs membres du collège ou membres des commissions techniques.

## Proposition

L'épreuve de pédagogie sera aménagée pour créer deux parties.

La 1<sup>ère</sup> partie : l'épreuve de pédagogie pratique et préparatoire restera identique mais sera notée sur 15 points.

La 2<sup>ème</sup> partie, totalement nouvelle, sera un entretien de stage ayant pour base le livret pédagogique que le jury consultera. Cette entretien permettra de sonder le travail fait par l'initiateur au cours de sa formation sur des questions thématiques comme :

Elle sera notée sur 5 points

Ainsi l'ajout des deux notes permettra d'obtenir une note sur 20.

Dans ce dossier, nous nommerons ce nouvel entretien « l'entretien de stage ».

Cet « entretien de stage » ne vient pas remplacer l'entretien post épreuve de pédagogie qui a lieu aussitôt la prestation qui est centrée sur le sujet de pédagogie présenté par le candidat et qui est destiné à éclaircir certains points sur cette prestation faite par le candidat.

### Déroulement de l'épreuve de pédagogie

Le candidat tire au sort un sujet

Le candidat possède 20 à 30 minutes (habituellement) pour préparer seul son sujet

Le candidat présente et réalise sa prestation de pédagogie pendant 20 à 30 minutes face au jury

A l'issue de cette prestation, le jury peut disposer d'un entretien pour éclaircir des points pédagogiques sur la prestation du candidat.

Le Jury attribue une note sur 15 points à la prestation du candidat

Le jury dans un deuxième temps possède 10 minutes pour réaliser un nouvel entretien (totalement indépendant) dont les questions seront portées sur le stage pédagogique réalisé entre le stage initial et l'examen.

Cette nouvelle épreuve sera notée sur 5 points en complément de l'épreuve de pédagogie préparatoire ou pratique.

### L'entretien de stage.

Cet entretien est réalisé après l'épreuve de pédagogie et après notation de cette dernière.

La notation des deux épreuves doit être totalement dissociée. Aucun lien ne doit exister entre ces deux épreuves sinon que les deux notes seront cumulées pour n'en faire plus qu'une.

Les objectifs principaux pourraient être les suivants

Comprendre comment un thème de pédagogie a été traité à travers un sujet spécifique (Progression, Evaluations, Sécurité, Acquis, Pré requis, etc ...).

## Descriptif de l'Entretien de Stage

### Déroulement de l'entretien :

L'entretien de stage devra avoir une durée maximum de 10 minutes.

Le livret pédagogique décrivant les sujets traités durant son stage servira d'alibi au questionnaire à réaliser :

**Il s'agit de questionner le candidat sur des sujets traités lors de son stage afin de connaître la profondeur de son travail.**

Les questions doivent être réalisées afin que le candidat puisse raisonnablement répondre à deux questions pendant ces 10 minutes.

### Objectif de l'entretien

**Mieux cerner les qualités et les connaissances du candidat**

**En pédagogie générale : sur des thèmes tel que : Progression, Evaluation, Prérequis.**

**En pédagogie organisationnelle : construction d'une progression, définition d'un objectif de séance ou intermédiaire...**

**En pédagogie pratique : comportements face à des situations types (différents publics, sécurité, utilisation des outils pédagogiques, recherche d'éducatifs...**

L'intérêt de cet exercice réside essentiellement sur notre volonté de mieux cerner le candidat, quelque soit l'exercice précédent (épreuve de pédagogie) correctement réalisé ou pas, cet entretien va nous permettre de contrôler une dimension nouvelle chez le candidat.

Cela pourra permettre au candidat « malheureux », ayant tiré un sujet délicat ou non abordé pendant son stage de récupérer quelques points et de mieux faire correspondre sa note finale à ses compétences réelles.

Par contre, un candidat ayant réalisé une pédagogie avec mise en danger de son élève devra être éliminé quelque soit la note de son entretien de stage.

Un candidat ayant réalisé un hors sujet sur son épreuve de pédagogie pourrait voir sa note finale supérieure ou égale à 5 avec l'ajout de son entretien de stage.

L'entretien de stage ne doit pas servir à récupérer des « mauvais » candidats mais doit servir à délivrer une note plus proche de ses réelles compétences.

Le nouveau système de notation mis en place en 2009 pour l'épreuve de pédagogie par le collège reste évidemment d'actualité.

## Le Livret Pédagogie Actuel de l'Initiateur

Ce livret n'est pas adapté à nous aider lors l'entretien de stage mais doit être utilisé tel quel dans un premier temps.

Le livret actuel nous permet d'assurer une évaluation quantitative du travail accompli mais nous ne nous permet pas ou nous permet difficilement d'évaluer qualitativement le stage réalisé.

Nous tenterons dans un avenir proche de proposer des aménagements de ce document afin entre autre de faciliter l'entretien de stage.

## Mise en place

### Phase de test ?

Il serait peut être intéressant de mettre en place une double notation pendant quelques mois.

C'est-à-dire, de réaliser un examen comme aujourd'hui avec une épreuve de pédagogie notée sur 20 et de réaliser un entretien de stage noté sur 5 mais qui ne serait pas pris en compte dans la note réelle du candidat.

Pendant cette période de test, seule la note de l'épreuve de pédagogie viendrait participer au calcul de sa note finale (avec le mannequin et la réglementation) pour la délivrance ou non de son diplôme d'initiateur.

Par contre toutes les notes du candidat (y compris la note de l'entretien du stage) viendront alimenter une base de données qui nous permettra de valider le système ou non dans quelques mois.

## Problème mathématique

Est-ce que de proposer une notation sur 5 pour l'entretien de stage ne va brider les jurys et surtout déclencher un système mécanique de notation à 2/5 ou 3/5, le nombre de notes possibles étant franchement limité.

Ne faut il pas proposer deux notes sur 20 pour l'épreuve de pédagogie et l'entretien de stage et de leur affecter un coefficient de 0,75 pour l'épreuve de pédagogie et un coefficient de 0,25 pour l'entretien de stage.

Le résultat mathématique sera identique mais libérera le jury sur la note attribuée.

En effet, attribuer un 8 ou un 9/15 peut inconsciemment sembler attribuer une mauvaise note alors que dans ce cas nous attribuerons une note au dessus de la moyenne.

Et dans le sens contraire, on risque de voir des 10 ou 11/15 pour des prestations moyennes alors qu'un 10/15 correspond à un 13,3/20 et qu'un 12/15 correspond à 16/20 (note très honorable en pédagogie).

C'est pour cela que je suis persuadé qu'il faut laisser au jury la possibilité de noter sur 20, quitte à faire un peu de calcul mental pour le calcul de la note de l'épreuve de pédagogie.

## Proposition d'aménagement du manuel du moniteur (Initiateur)

### Organisation Générale de l'épreuve d'entretien de stage

A l'issue de l'épreuve de pédagogie préparatoire ou pratique et après avoir délivré la note de cette épreuve.

Le candidat doit répondre à deux questions durant une période de 10 minutes sans préparation.

### Jury

Le jury sera le même que celui de son épreuve de pédagogie préparatoire ou pratique.

## Contrôle des acquis

L'examen est constitué de trois épreuves

- Chaque épreuve est notée sur 20, affectée d'un coefficient
- Toute note strictement inférieure à 5/20, ou toute épreuve non faite, est éliminatoire.

Un minimum de 70 points est exigé pour être reçu à l'examen

### 1. Mannequin (coefficient 1)

Inchangé

### 2. Pédagogie (coefficient 4)

Cette épreuve est découpée en deux parties

#### 1<sup>ère</sup> partie (notée sur 15 points)

Cette épreuve a pour objectif l'évaluation d'une leçon faite à un ou plusieurs élèves du débutant au niveau 2 dans l'espace proche. Elle peut porter sur :

- La pédagogie sans scaphandre en surface et en immersion
- Ou la pédagogie avec scaphandre en surface.
- Ou la pédagogie en scaphandre dans l'espace proche

#### 2<sup>ième</sup> partie (notée sur 5 points)

Cette partie d'une durée de 10 minutes maximum a pour objectif de questionner deux fois le candidat sur ses compétences de pédagogie générale, sur ses comportements face à des situations types, sur l'organisation de ses séances ou de sa formation. Les énoncés doivent être correctement posés afin que le candidat puisse raisonnablement répondre à ces deux questions pendant les 10 minutes qui lui sont imparties.

### 3. Réglementation (coefficient 2)

Inchangé

## Liste des compétences à développer par le candidat

Ces compétences listées par GC ne sont pas altérées par notre réflexion et restent totalement valables.

**Compte-rendu Travaux Initiateur lors  
de la Réunion du Collège du 28.01.2011  
sur la nouvelle Epreuve de Pédagogie  
Organisationnelle**

## Table des Matières

<b>1</b>	<b>Liste des Présents .....</b>	<b>48</b>
<b>2</b>	<b>La Nouvelle épreuve .....</b>	<b>48</b>
2.1	Déroulement .....	48
2.2	Objectifs de cette épreuve définis par le MFT .....	48
2.3	Les évaluations proposées .....	48
<b>3</b>	<b>Les Connaissances attendues.....</b>	<b>49</b>
<b>4</b>	<b>Les Connaissances attendues que nous avons retenu .....</b>	<b>49</b>
<b>5</b>	<b>Liste des sujets proposés par la commission de travail.....</b>	<b>50</b>

## Liste des Présents

Eric Hébert, Tony Merle, Jacques Labbé, Philippe Constantin, David Bonnet, Joel Talon, Eric Vidal, Marc Damestoy, Olivier Laurin, Jerome Carrière, Claude Martin, Jean-Louis Dindinaud, Philippe Aizpurua, Peters Pierre, Pascal Bauer, Sylvain Saighi, Eric Pannaud

## La Nouvelle épreuve

Double difficulté

Appréhender un contenu nouveau

Forme d'évaluation nouvelle

## Déroulement de l'épreuve

- . 30 minutes de préparation
- . 10 minutes d'exposé
- . 20 minutes d'entretien (prolongement de l'exposé)

## Objectifs de cette épreuve définis par le MFT

- . Organisation des Séances
- . La Gestion du Bassin
- . La Feuille de Palanquée

## Les évaluations proposées

- . Sur la forme

Clarté



Gestion du temps

Organisation de l'exposé (tableau, etc ...)

Comportement durant l'entretien

. Sur le fond

Compréhension du sujet

Pertinence des options retenues

Réalisme et faisabilité

Maîtrise des outils pédagogiques

Respect de la réglementation

Connaissances des cursus

## Les Connaissances attendues

Nous avons considéré que la nouvelle épreuve « Pédagogie Organisationnelle » devait contrôler les connaissances suivantes :

Organiser et gérer la formation PEx Pax N1 N2 et Enfants

Organiser les moyens matériels et humains

Sécurité approche générale

Pédagogie générale

## Les Connaissances attendues que nous avons retenu

Organiser et gérer la formation P1, P2 et PA1

Organiser les moyens matériels et humains

Nous souhaitons une organisation sur la durée et non pas sur un exercice ne portant que sur une séance

Sécurité approche générale

Nous ne souhaitons pas traiter la sécurité liée à l'apprentissage durant une séance mais plutôt la sécurité générale liée à ses prérogatives de DP et à l'organisation générale des activités proposées dans le bassin, à la prévention des accidents par rapport à ces activités.

Nous ne souhaitons pas proposer de sujets sur ce chapitre.

## Liste des sujets proposés par la commission de travail

### Sujet 1

En début de saison, la commission technique de votre club vous a chargé de la formation des débutants vers le Niveau 1.

Votre club dispose d'un créneau hebdomadaire de deux heures. Vous disposez de matériels en nombre suffisant mais durant seulement une heure. Les groupes de débutants sont composés en moyenne d'une douzaine de candidats, parfois des mineurs.

Vous exposerez :

Un programme de formation dans lequel vous évoquerez les UC qui composent le N1

Vous devez choisir une de ces compétences et vous exposerez comment vous allez la traiter tout au long de l'hiver

### Sujet 2

Lors de la « journée des associations » de votre ville, le président du club vous demande d'organiser des baptêmes sur une journée (de 10h à 17h30) dans une piscine démontable mise à disposition à cette occasion.

Vous exposerez :

Les moyens humains et matériels dont vous aurez besoin.

Votre vision de la prise en charge du groupe de moniteur et des éventuelles autres personnes présentes pour apporter leur aide (consignes, rôle de chacun,....).

Que faites vous si vous devez accueillir du public handicapé (en fauteuil roulant) ?

### Sujet 3

Après validation des Niveaux 1 de votre club. Ces derniers ont réalisé 7 plongées durant les vacances d'avril. Six d'entre eux présentent des capacités leur permettant de prétendre à l'autonomie. Vous proposez de les former de manière à ce qu'ils acquièrent les aptitudes à plonger en autonomie à 12m (PA1) avant l'été.

Vous exposerez :

Comment vous comptez concevoir la formation à la compétence 6 du N1

Votre programme de formation sur les deux mois à venir

#### **Sujet 4**

Quel volet de formation du N1 vous permet d'aborder l'autonomie à 12m ?

Pour qui et comment concevez vous cette formation en restant dans le cadre de vos prérogatives de E1 ?

#### **Sujet 5**

Vous êtes directeur de plongée lors des entrainements piscine (25m) du vendredi soir de 20h à 22h et du mardi soir de 18h à 20h. Votre club pratique plusieurs activités de la FFESSM, dont :

L'apnée

Le scaphandre avec des adultes

La nage avec palme

La plongée enfant

Vous exposerez :

Pour chaque discipline, votre vision de l'encadrement et les moyens matériels nécessaires à la pratique

Une proposition d'organisation des activités sur les créneaux de la piscine

#### **Sujet 6**

Vous êtes directeur de plongée. Un apneïste tombe en syncope à l'issue d'un exercice.

Comment gérez-vous la situation ?

Que préconisez-vous en tant que DP ?

Pour éviter ce type d'accident

Pour préparer les cadres à gérer ce type de situation

#### **Sujet 7**

En tant que DP, quelles dispositions liées à la sécurité prenez-vous à l'égard de vos cadres pour organiser des ateliers d'apnée ?

### **Sujet 8**

Votre club propose plusieurs activités (Hockey subaquatique, NAP libre, NAP de compétition, formation scaphandre).  
Quelle proposition faites-vous à votre comité directeur pour l'organisation de votre créneau piscine hebdomadaire de deux heures ?

### **Sujet 9**

Quelles différentes vérifications, liées à la sécurité, allez-vous effectuer avant d'ouvrir le bassin à vos licenciés ?

Même question pour la fin de l'entraînement ?

Comment concevez-vous votre rôle, en termes de sécurité, durant l'entraînement ?

### **Sujet 10**

Vous êtes DP d'une séance piscine, vous recevez un groupe de 20 personnes pour un baptême.

Quelles organisations mettez-vous en place ?

Moniteurs

Matos

Sécurité

Vérification

Etc ...

### **Sujet 11**

Vous êtes désigné responsable de la formation d'un groupe de 4 débutants. Ces 4 futurs P1 partent dans 2 mois dans les îles et souhaitent profiter de leur brevet de N1. Vous devez proposer un calendrier de formation à vos candidats ?

Dans les grandes lignes, développez :

Le nombre de séances nécessaire

L'enchaînement des grandes compétences à développer chez chacun