Analyse de l'activité des formateurs et développement des compétences policières par la simulation

Laurie-Anna DUBOIS & Agnès VAN DAELE

Université de Mons (Belgique), Service de Psychologie du Travail

Laurie-Anna.Dubois@umons.ac.be

Plan

1. Dispositif de formation par simulation étudié
2. Travail policier
3. Question cruciale
4. Méthode
5. Résultats
6. Conclusion

1. Dispositif de formation par simulation étudié

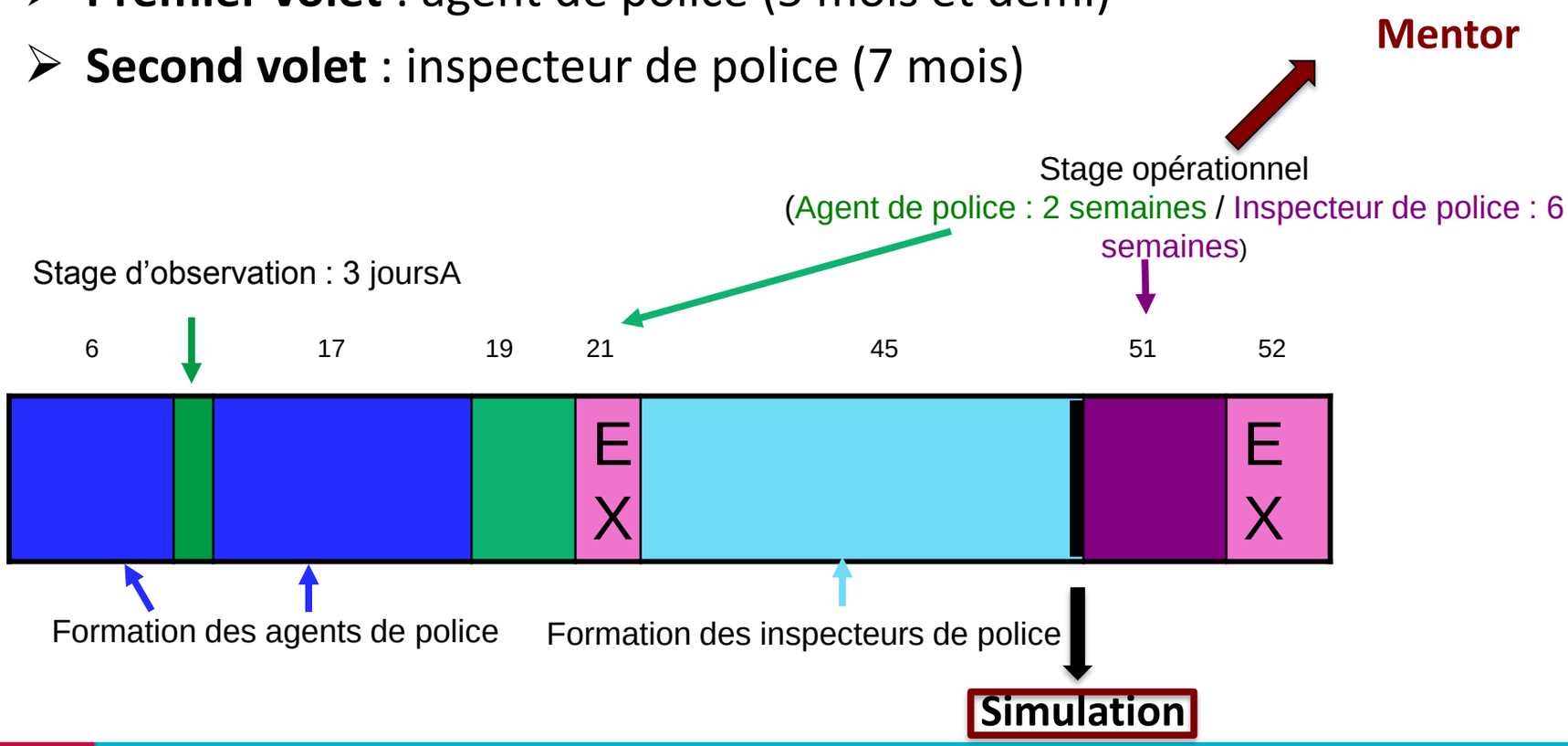
- Formations par simulation → sous des formes variées et dans de nombreux secteurs professionnels

- Formation initiale des inspecteurs de police

  - Ecoles de police agréées

  - Deux volets de formation :

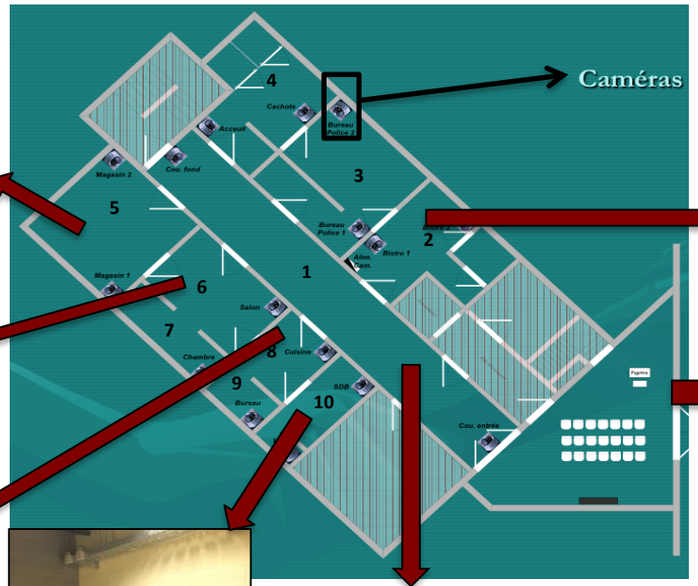
    - **Premier volet** : agent de police (5 mois et demi)
    - **Second volet** : inspecteur de police (7 mois)

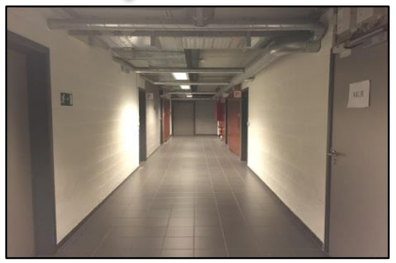


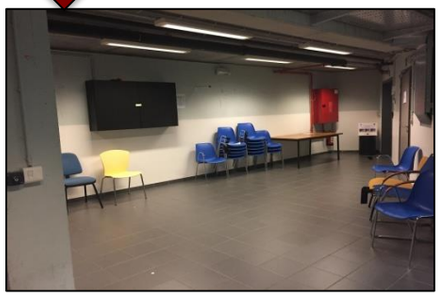
1. Dispositif de formation par simulation

- Mises en situation
- Interventions courantes (situations-types)
- Environnement aménagé

- Un formateur + binômes aspirants + figurants (aspirants)
- **3 phases** : briefing, séance, débriefing
- **Objectif** : préparer les aspirants-policiers à la réalité de terrain







2. Travail policier

Sur le terrain,

- Nombreuses procédures policières et règles administratives > application de la Loi

- **<u>Mais</u>** transgression des règles → gestion des situations critiques

  ↳ Emergence de règles de métier → développement des compétences professionnelles

  ↓

Performance et préservation de la santé

3. Une question cruciale

La simulation reproduit-elle des conditions qui favorisent l'acquisition de compétences chez les aspirants-policiers pouvant être mobilisées et transférées en situation de travail afin d'assurer leur performance (tout en préservant leur santé) ?

Pertinence de la formation par simulation?

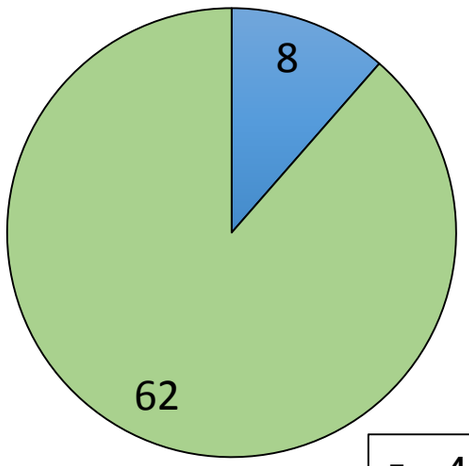
4. Méthodes

4.1. Recueil des données

- 25 mises en situation

- Crimes et délits contre les personnes
- Disparition inquiétante
- Annonce d'une mauvaise nouvelle
- Agression sexuelle
- Visite domiciliaire

4.2. Participants



- 41 hommes et 21 femmes
- Même promotion (2012-2013)
- En fin de formation initiale

Formateurs	Grade dans la police	Ancienneté dans la police	Ancienneté en tant que formateur	Formation de formateur	Formation « maîtrise de la violence, contrainte avec arme à feu »
F1	Commissaire	29 ans	2 ans	non	non
F2	Inspecteur principal	23 ans	4 ans	non	non
F3	Commissaire	25 ans	5 ans	non	oui
F4	Inspecteur principal	15 ans	9 ans	non	non
F5	Commissaire	14 ans	6 ans	non	non
F6	Commissaire	30 ans	6 ans	non	non
F7	Inspecteur principal	23 ans	6 ans	oui	non
F8	Inspecteur principal	30 ans	11 ans	oui	non

4. Méthodes

4.3. Traitement des données

- Traces (verbales et non verbales) de l'activité des participants en simulation (briefing, séance et débriefing)

L'activité de médiation des formateurs

	Briefing	Séance	Débriefing
Formateurs	Buts poursuivis dans les échanges	3 catégories de guidage (Samurçay & Rogalski, 1998)	Fonctions des interventions des formateurs (Derobertmasure, 2012) Styles didactiques des formateurs (Altet, 1993)

5. Résultats

Décisions institutionnelles

- Temps disponible pour simulation
- Nombre d'aspirants à former

Caractéristiques du dispositif

- Manque de ressources matérielles (rubalise, armes, radios,...)
- Manque de ressources humaines

Stratégies de compromis

- Amener les policiers à intervenir en trinôme lors d'une intervention
- Augmenter le nombre d'aspirants-figurants dans les simulation afin d'impliquer tous les aspirants en simulation dans le temps disponible
- Regrouper les aspirants de plusieurs simulations dans un seul débriefing
- Mettre fin de manière rapide aux séances de simulation

Apprentissage par l'action ↘
Apprentissage par la réflexion sur l'action ↘

5. Résultats

- Formateurs : dispensent les cours théoriques et gèrent les simulations

Posture classique d'enseignant

Profil d'opérationnel

Briefing

Présenter les scénarios (+ de 40% des interventions) et les conventions d'exercice (entre 6.7% et 28.6% des interventions)

↓

Aspirants passifs (écoutent sans prendre des notes)

Séance

Gestion de la simulation (+ 40% des interventions)

↳ laisser se produire des écarts avec le prescrit

↓

Nombreux écarts
(moyenne entre 28.9% et 64.7%)

Débriefing

S'expriment le plus (entre 63.1% et 87.1% des mots prononcés)

Pointer les écarts et rappeler les procédures prescrites
+
Mettre en avant son expertise

↓

Aspirants peu enclins à porter un regard réflexif sur leur pratique (+ de 50% des interventions = autres interventions)

6. Conclusion

- La formation mise en œuvre ne permet pas d'atteindre les objectifs des simulations tels que définis à l'école de police

- La conception de l'apprentissage sous-jacente à la formation mise en œuvre n'est pas celle d'un apprentissage par l'action et par la conceptualisation de l'action

  - Apprentissage basé sur la reproduction du prescrit
  - Apprentissage centré sur le « faire » et non sur le « savoir-faire »

- L'application des procédures se réduit ici à ses aspects d'exécution : pas d'élaboration (ou de réélaboration) de règles d'action

Aspects centraux dans travail policier sur le terrain !

Merci de votre attention

Analyse de l'activité des formateurs et développement des compétences policières par la simulation

Laurie-Anna DUBOIS & Agnès VAN DAELE

Université de Mons (Belgique), Service de Psychologie du Travail

Laurie-Anna.Dubois@umons.ac.be

Agnes.VanDaele@umons.ac.be