

Diversité des pratiques d'accompagnement dans la formation de policiers à partir d'un dispositif de simulation

Laurie-Anna DUBOIS & Agnès VAN DAELE

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

Laurie-Anna.Dubois@umons.ac.be

Agnès.VanDaele@umons.ac.be



19^{ème} Congrès de l'AIPTLF

Bruxelles, 10-13 juillet

2016

Plan de la présentation

1. Sujet et fondements théoriques
2. Questions et méthodologie
3. Résultats
4. Conclusions



1. Sujet et fondements théoriques (1/4)

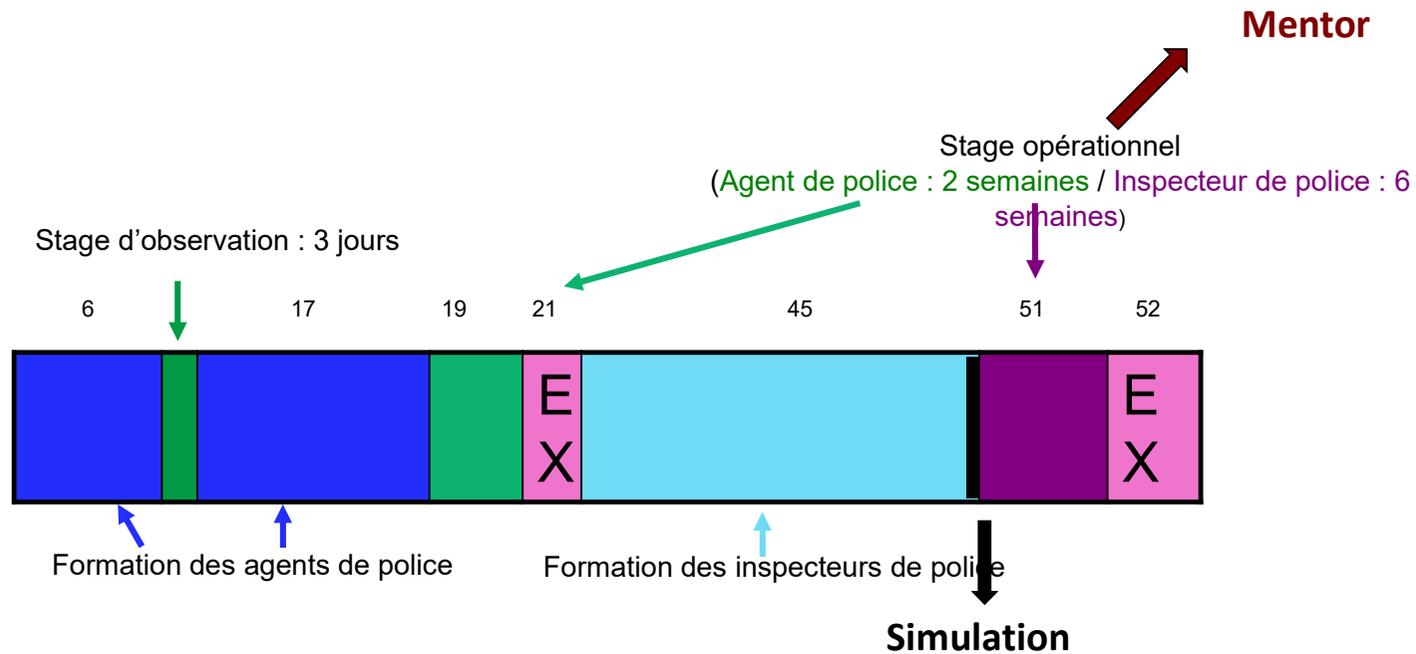
Sur le terrain, les policiers sont fréquemment appelés à intervenir dans des situations de plus en plus risquées, empreintes d'incertitude et d'imprévisibilité.

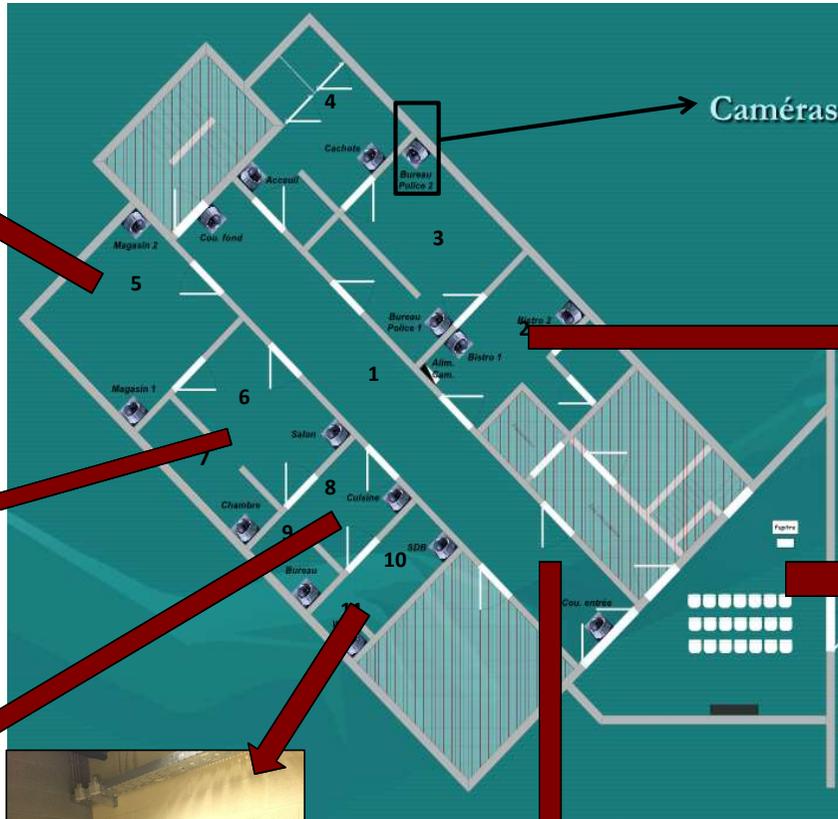
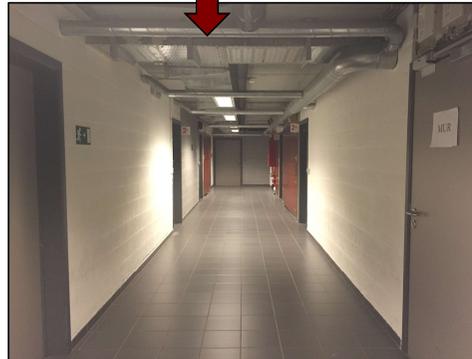
Pour répondre aux exigences du métier, le policier doit « *être à même d'accomplir l'ensemble des missions de police dans sa fonction d'inspecteur (accueillir les victimes, rédiger des procès-verbaux, effectuer une visite domiciliaire, etc.) et se montrer disposé à la réflexion quant à son propre comportement, se rendre compte de ses propres agissements et les remettre continuellement en question* ».

→ La formation initiale a un rôle important à jouer.

1. Sujet et fondements théoriques (2/4)

➤ Formation de base – aspirants inspecteurs de police (avant application de la réforme du 01.10.2015)





1. Sujet et fondements théoriques (4/4)

Les situation de simulation auxquelles participent les aspirants :

- portent sur **des interventions courantes** : une disparition inquiétante, l'annonce d'une mauvaise nouvelle, etc.
- Elles visent à permettre aux aspirants-inspecteurs de police **de mettre en pratique les connaissances et aptitudes qui leur ont été enseignées** au cours de leur formation et **de les mettre en discussion après-coup.**
- Elles peuvent être décrites en fonction de **3 moments distincts** : le briefing, la situation de simulation et le débriefing

Simulation = dispositif pertinent pour « *former des opérateurs à des activités rares, risquées mais aussi pour construire des compétences nécessaires au traitement efficace des situations de routine* » (Samurçay, 2009, p.53)

TOUTEFOIS, leur efficacité dépend de la manière dont ces dernières sont utilisées par les formateurs (Samurçay, 2009)

2. Questions et méthodologie (1/4)

Etude 1

Evaluer le dispositif de simulation tel qu'il existe au sein d'une école de police en Belgique (= situation invoquée)

1 Formateur + 2 ou 3 aspirants (policiers) + figurants (aspirants)

Situation-type	Nombre de situations de simulation	Nombre de formateurs	Nombre d'aspirants
Crimes et délits contre les personnes	9	3 (F1, F2 et F3)	20
Disparition inquiétante	5	2 (F4 et F5)	21
Annonce d'une mauvaise nouvelle	5	2 (F6 et F7)	21
Agression sexuelle	2	1 (F8)	6
Visite domiciliaire	7	1 (F9)	28

Formation pour chargé de cours

- Très courte (5 jours)
- Très généraliste
- Non obligatoire

2. Questions et méthodologie (2/4)

Etude 2

Evaluer le dispositif de simulation modifié par l'implication de mentors (= situation provoquée)

1 Formateur + 1 mentor + 1 aspirant (policier) + figurants (aspirants)



Formation courte et très théorique : 7 modules de cours répartis sur 6 à 8 jours

Situation-type	Nombre de situations de simulation	Nombre de formateurs	Nombre de mentors	Nombre d'aspirants
Visite domiciliaire	6	1 (F5)	6	18
Disparition inquiétante	6	1 (F9)	6	19
Annonce d'une mauvaise nouvelle	6	2 (F10 et F11)	6	19

2. Questions et méthodologie (3/4)

La communication porte sur l'analyse comparative des interventions des formateurs et des mentors au cours des débriefings

- **Comment se comportent les formateurs au cours des débriefings ? Ces derniers se comportent-ils différemment selon que les mentors sont impliqués ou non dans le dispositif ?**
- **Comment se comportent les mentors au cours des débriefings? Les mentors adoptent-ils un comportement différent de celui des formateurs?**

2. Questions et méthodologie (4/4)

Méthodologie

- Sur le plan de la captation : *enregistrement des 46 débriefings*
- Sur le plan de l'exploitation : *recours au logiciel Nvivo*

Nvivo a permis d'analyser les interventions des formateurs et des mentors au cours des débriefings

- Utilisation de 2 grilles de codage

- Grille de codage relative aux interventions du superviseur (d'après Blanchet (1989), Berthier (2006) et De Lièvre (2005))
- Grille de codage relative aux styles didactiques développés par Altet (1993)

3. Résultats – Etude 1 (1/7)

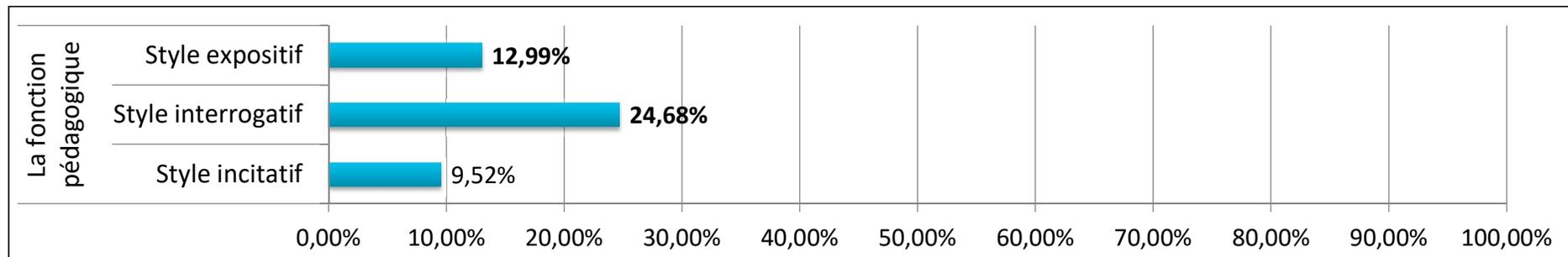
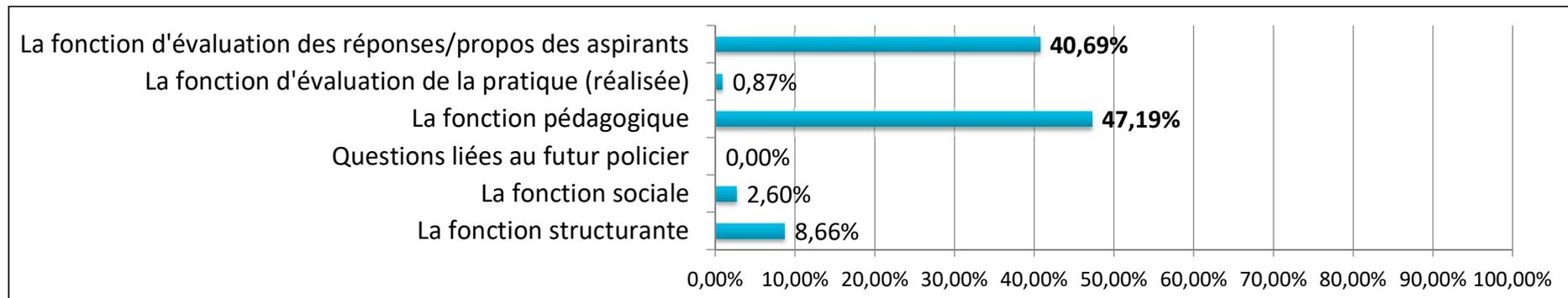
Comment se comportent les formateurs ?

Tous les formateurs ne gèrent pas de la même façon les débriefings

- **F2 et F3** mettent fin de façon prématurée aux situations de simulation et organisent les débriefings en deux phases

➤ Une première phase « **ournée vers le futur** »

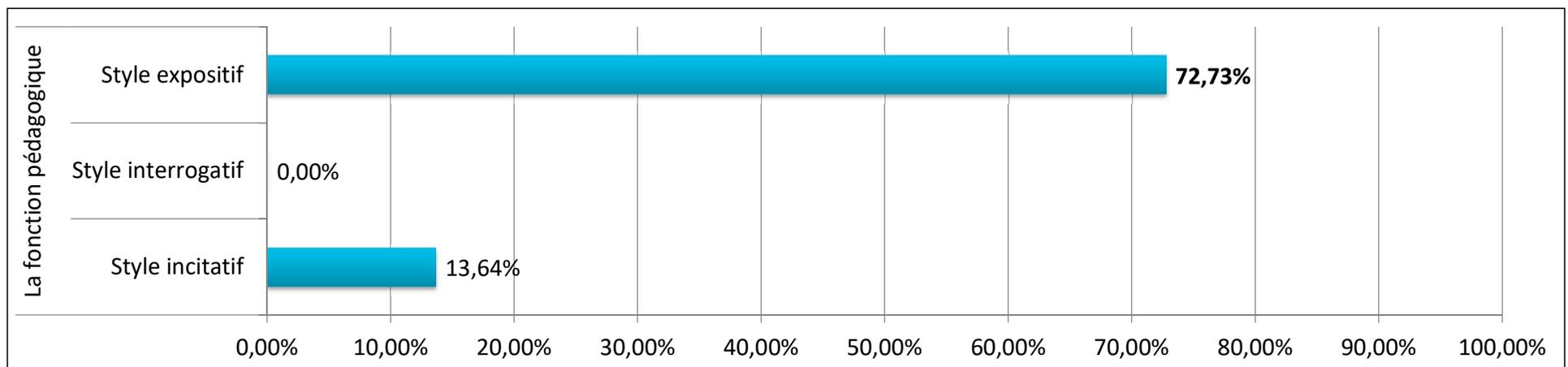
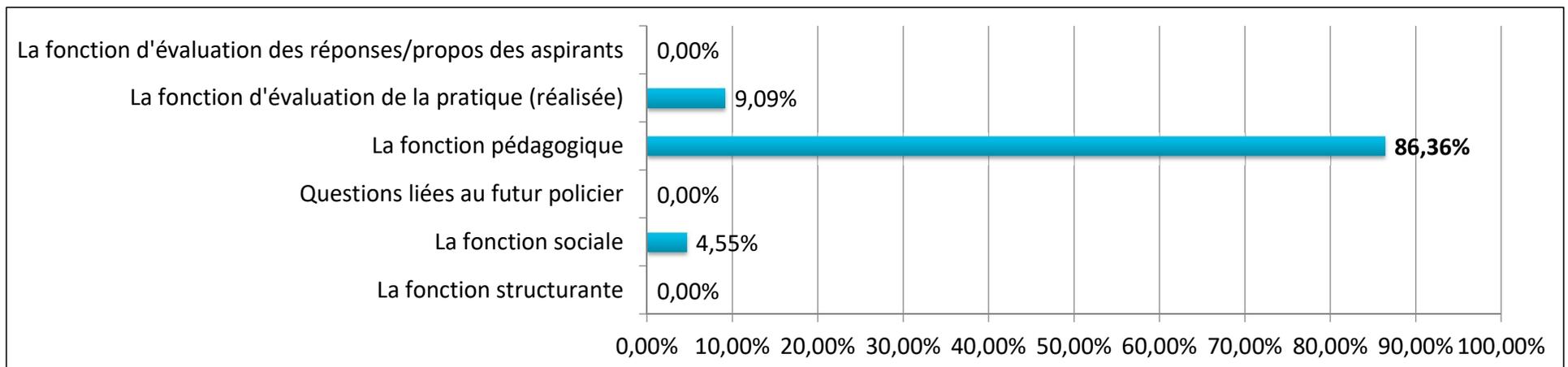
Les propos de F2 et F3 sont majoritairement de nature **évaluative - interrogative - expositive**



3. Résultats – Etude 1 (2/7)

- Une deuxième phase « tournée vers le passé »

Les propos de F2 et F3 sont majoritairement de nature **expositive**



3. Résultats – Etude 1 (3/7)

- **F1, F4, F5, F6, F7, F8 et F9** n'arrêtent pas de façon prématurée les situations de simulation **MAIS** les débriefings sont gérées de façon différentes par ces formateurs

F1, F4, F5, F6 et F7 n'accordent aucun temps de parole aux aspirants en début de débriefing

- Les propos de F1 sont majoritairement de nature **évaluative (54.44%)** et **expositive (32.22%)**
- Les propos de F4, F6 et F7 sont majoritairement de nature **expositive (37.78%)** et **évaluative (31.11%)** mais aussi **incitative (20%)**
- Les propos de F5 sont majoritairement de nature **expositive (45%)** et **évaluative (24.64%)** mais aussi à la fois **incitative (12.14%)** et **interrogative (10%)**

F8 et F9 accordent un temps de parole aux aspirants en début de débriefing

Formation pour chargé de cours

- Les propos de F8 sont majoritairement de nature **expositive (28.97%)**-**incitative (20.63%)** - **évaluative (20.63%)** et **interrogative (19.84%)**
- Les propos de F9 sont majoritairement de nature **expositive (34.26%)** – **incitative (30.36%)** – **évaluative (17.73%)**

3. Résultats – Etude 2 (4/7)

Les formateurs se comportent-ils différemment selon que les mentors sont impliqués ou non dans le dispositif ?

NON, F5 et F9 adoptent un style d'enseignement similaire à celui adopté dans l'étude 1

F5		Etude 1	Etude 2
Fonction pédagogique	Expositif	45%	44.22%
	interrogatif	10%	10.23%
	Incitatif	12.14%	16.50%
Fonction évaluative		24.64%	22.11%
Fonction sociale		2.50%	2.31%
Fonction structurante		5.36%	3.96%

F9		Etude 1	Etude 2
Fonction pédagogique	Expositif	34.26%	29.04%
	interrogatif	8.48%	6.68%
	Incitatif	30.36%	37.94%
Fonction évaluative		17.73%	14.99%
Fonction sociale		1.47%	2.58%
Fonction structurante		7.44%	6.91%

3. Résultats – Etude 2 (5/7)

Comment se comportent les mentors?

		Mentor 1	Mentor 2	Mentor 3	Mentor 4	Mentor 5	Mentor 6	Mentor 7	Mentor 8	Mentor 9
Fonction pédagogique	Expositif	40.58%	32.43%	64.70%	16%	30%	56.52%	32.65%	14.29%	18.42%
	interrogatif	4.35%	2.70%	0.00%	8%	0.00%	0.00%	4.08%	0.00%	2.63%
	Incitatif	0.00%	0.00%	0.00%	16%	0.00%	2.17%	2.04%	0.00%	7.89%
Fonction évaluative		46.38%	59.46%	29.40%	36%	70%	34.79%	34.68%	57.14%	44.74%
Fonction sociale		8.70%	5.41%	0.00%	20%	0.00%	4.35%	24.49%	28.57%	13.16%
Fonction structurante		0.00%	0.00%	5.88%	0.00%	0.00%	2.17%	0.00%	0.00%	2.63%
Questions liées au futur policier		0.00%	0.00%	0.00%	4%	0.00%	0.00%	2.04%	0.00%	10.53%

Les propos des 9 mentors remplissent **une fonction pédagogique**. Leurs propos caractérisent majoritairement **le style expositif** (sauf pour le mentor 4). Cela est d'autant plus vrai pour les mentors 3 et 6.

Les propos de 7 mentors remplissent **une fonction sociale**. Cela est d'autant plus vrai pour les mentors 4, 7, 8 et 9.

Les propos des 9 mentors remplissent **une fonction évaluative**. Cela est d'autant plus vrai pour les mentors 1, 2, 4, 5, 7, 8 et 9.

3. Résultats – Etude 2 (6/7)

La fonction évaluative

	Mentor 1	Mentor 2	Mentor 3	Mentor 4	Mentor 5	Mentor 6	Mentor 7	Mentor 8	Mentor 9
Évaluer la pratique des aspirants	1.45%	13.51%	11.76%	12%	20%	8.70%	6.12%	28.57%	26.32%
Évaluer les propos du formateur	28.98%	27.03%	5.88%	8%	40%	17.39%	12.24%	0.00%	10.53%
Évaluer le dispositif de simulation	7.25%	5.41%	11.76%	8%	10%	8.70%	8.16%	28.57%	0.00%
Évaluer les propos des aspirants	8.70%	13.51%	0.00%	8%	0.00%	0.00%	8.16%	0.00%	7.89%

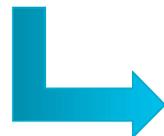
- Les propos des 9 mentors ont pour fonction **d'évaluer la pratique des aspirants**. Cela est plus particulièrement le cas pour les mentors 8 et 9
- Les propos de 5 mentors ont pour but **d'évaluer les propos des aspirants**. Cela est plus particulièrement le cas pour le mentor 2
- Les propos de 8 mentors ont pour but **d'évaluer le dispositif de simulation** (identifier les limites du dispositif). Cela est plus particulièrement le cas pour les mentors 3 et 8
- Les propos de 8 mentors ont pour but **d'évaluer les propos émis par le formateur**. Cela est plus particulièrement le cas pour les mentors 1, 2, 5, 6 et 7

3. Résultats – Etude 2 (7/7)

Adoptent-ils un comportement différent de celui des formateurs?

OUI car

- Les propos des mentors remplissent une fonction pédagogique qui se caractérisent majoritairement et (presque exclusivement) par un style expositif
- Les propos de la plupart des mentors remplissent aussi une fonction sociale (rassurer les aspirants)
- L'analyse de la fonction évaluative nous permet d'aboutir aux constats suivants :
 - contrairement aux formateurs, les propos des mentors ont également pour but d'évaluer le dispositif de simulation (identifier les limites du dispositif)
 - les propos des mentors ont pour but d'évaluer les propos émis par les formateurs (47.27% de ces propos visant à désapprouver les propos des formateurs)



Justifient leur appréciation en fonction d'arguments liées à leur pratique de terrain

4. Conclusions

- **Formateur**

→ **Formation pour chargé de cours**

- très généraliste
- très courte (5 jours)
- non obligatoire

↓

Spécialiste d'un domaine

- proche du terrain et intervient régulièrement dans la formation des policiers (école de police – cours théoriques)
- s'appuie sur des procédures, des protocoles très rigides

→ **Attention** : « former les esprits sans les conformer, les enrichir sans les endoctriner, les armer sans les enrôler, leur donner le meilleur de soi sans attendre ce salaire qu'est la ressemblance » (Rostand, 1959 cité par Perrenoud, 1999, p.11)

- **Mentor**

→ **Formation mentor**

- très courte (6 à 8 jours)
- très théorique (+/- 4h de pratique sur 64h)

↓

Professionnel confirmé

- Formateur de terrain
- Adapte les procédures et les protocoles aux situations

→ **Attention** :

- Certaines pratiques dépassées

Merci pour votre attention

