

Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

(Créé par décret du 20 Novembre 2006, le DESJEPS est inscrit au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles attestant l'acquisition d'une qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducative ou culturelles)

DES JEPS PERFORMANCE SPORTIVE Mention SPELEOLOGIE

Document Ecrit Personnalisé

Thème : éléments de constitution d'une formation bi-qualifiante

DES JEPS PERFORMANCE SPORTIVE Mention « SPELEOLOGIE » Document Ecrit Personnalisé

Thème : élément de constitution d'une formation bi-qualifiante

SOMMAIRE

1 Introduction :

(Etapas synoptiques du parcours professionnel)

1-1 / Description du parcours professionnel	03
1-2 / La diversité des expériences dans le domaine de l'enseignement sportif.....	07
1-3 / La pluriactivité grâce à l'activité Spéléologie comme moyen de promotion sociale.....	07
1-4 / L'évolution professionnelle.....	08

2 Précision du contexte :

2-1 / La polyvalence et les compétences transversales du professionnel de la Spéléologie.....	08
2-2 / Le professionnel de la Spéléo et les travaux sur cordes.....	09
2-3 / Précision du cadre institutionnel des 2 activités.....	10
2-3-1/ Les diplômes de l'animation et de l'enseignement sportifs professionnels.....	10
2-3-2/ Les diplômes de techniciens cordistes.....	12
2-4 / Le constat d'évolution.....	18

3 Descriptif détaillé d'une expérience de direction :

3-1/ La mise en œuvre d'une formation qualifiante B.A.P.A.A.T Spéléologie au C.P.A Lathus en 1994.....	19
3-1-1/ La structure.....	19
3-1-2/ Mon rôle.....	20
3-1-3/ La mise en œuvre.....	23
3-1-4/ Bilan de l'action.....	25

3-2/ La participation au pilotage d'une action de formation de préparation au B.E.E.S Spéléologie avec l'I .N.F.A.C de Pau en 1996.....	25
3-2-1/ Finalité.....	26
3-2-2/ Le rôle et la place tenue dans le projet.....	26
3-2-3/ Les candidats retenus.....	27
3-3-4/ L'aspect organisationnel.....	27
3-2-5/ Bilan de l'action.....	28

3-3/ La création d'un centre de formation « E.C.T FORMATION » en 1999.....	28
3-3-1 / Le concept.....	29
3-3-2 / L'organisation d'une formation de technicien cordiste.....	30
3-3-3 / Les moyens organisationnels.....	30
3-3-4 / Les motivations et aspirations des stagiaires.....	31

4 Bilan des compétences acquises :

4-1/ En ce qui concerne les moyens et outils mobilisables.....	32
4-2/ Les méthodes utilisées et modèles de références.....	33
4-3/ Les compétences acquises.....	35
4-4/ Le développement d'une compétence jugée centrale ; la professionnalisation.....	37

5 Analyse, problématisation, analyse diagnostic, propositions :

5-1/ Analyse et constat professionnel actuel.....	38
5-2/ Problématique.....	39
5-3/ Analyse diagnostic et le projet retenu.....	40
5-3-1/ Analyse prospective.....	41
5-3-2/ Le développement de l'emploi.....	41
5-3-3/ La formation des entrants et actifs au service de l'emploi durable.....	41
5-3-4/ Propositions.....	42

6 Conclusion :

Synthèse et analyse prospective.....	43
--------------------------------------	----

7 Annexes :.....44

- 1- Articles de presse quotidiens régionaux.**
- 2- Fiches de liaison D.R.T.E/ appréciation contenus stage de formation.**
- 3- Dossier didactique : à propos de la pédagogie en Spéléologie.**
- 4- Projet de formation polyvalente initié en 1998.**

- 5- Formation BAPAAT réalisée avec l'I.N.F.A.C de Pau en 1996.
- 6- Formations générales et préparations aux certifications de Techniciens Cordistes.
- 7- Fiche d'évaluation formative.
- 8- Fiche d'examen blanc.
- 9- Certificat de compétences.
- 10 - Fiche appréciation stagiaire.

1 INTRODUCTION

1-2/ Description du parcours professionnel :

Parler de soi, se regarder dans le miroir et retracer son histoire n'est pas chose aisée mais je vais tenter de le faire sans sombrer dans l'égoïsme ou la timidité. J'espère que la lecture de ce dossier vous permettra d'appréhender mon parcours professionnel et la volonté de m'investir sur l'enseignement et la promotion de la Spéléologie et ses activités associées.

Scolarité et sport :

Je suis entré dans la vie active après avoir réalisé mon Service National dans les Chasseurs Alpains en 1985. Le sport à cette époque était ma raison de vivre (*Equitation, Tennis, Canoë-Kayak, Escalade, Alpinisme, Ski Alpin et Athlétisme / 1983 - Champion Départemental en Athlétisme au 200 m, javelot et poids, vice-champion Régional en jeux Equestres*).

La pratique assidue et les bons résultats sportifs obtenus m'ont ouvert des perspectives d'avenir.

L'entrée dans la vie active :

De retour du Service National effectué dans les Chasseurs Alpains et d'une période au Liban comme Casque Bleu, j'ai commencé à travailler dans l'animation socio-éducative et à prendre conscience de l'intérêt pour ce métier.

En 1987, j'occupe à mi-temps un poste d'animateur sportif dans un lycée technologique privé où j'organise des séances de sports collectifs et des cycles d'initiation à l'escalade (*B.A.F.A et Initiateur Escalade F.F.M.E*).

Parallèlement à cette fonction, je signe un C.D.D à temps partiel avec le Comité Départemental FFME de la Charente pour y développer l'escalade et collaborer à un vaste projet de création et d'aménagement de sites naturels (*aménagement et création d'un topo-guide sur l'école d'Antornac*).

C'est durant cette période que j'ai découvert la pratique de la Spéléologie avec un ami passionné, malheureusement décédé trop tôt (1987)...

La pratique du sport était toujours présente et cette assiduité m'a amené tout naturellement à persévérer dans cette voie.

Il était urgent de me former pour obtenir les qualifications nécessaires dans l'objectif d'optimiser mes compétences et ainsi augmenter mes chances de réussite à la quête d'un emploi sportif.

Au terme des deux C.D.D, je suis entré à l'U.C.P.A pour préparer les tests d'entrée au B.E.E.S Ski Alpin et Escalade en 1988. Malheureusement j'ai essuyé deux échecs cuisants qui m'ont particulièrement affecté ...

Suite à l'analyse de cet échec, j'ai pris connaissance d'une formation pluri-optionnelle dans les métiers du sport sur les C.R.E.P.S Rhône-Alpes..

Après avoir réussi les tests de sélection, je suis donc entré dans cette formation pluri-optionnelle me conduisant à l'obtention des B.E.E.S 1er degré « *Activités Physiques Pour Tous* » et « *Canoë-Kayak et Disciplines Associées* » ainsi que des qualifications Fédérales complémentaires en Escalade (*Moniteur Fédéral*) et en Spéléologie (*Initiateur Fédéral*). Je pense avoir compris à cette époque que cette formation polyvalente m'a ouvert les portes de la pluriactivité dans le domaine des sports nature.

Je remercie le corps enseignant du C.R.E.P.S qui m'a aidé et qui m'a appris à structurer et à construire les méthodologies d'approche de l'enseignement pour acquérir cette polyvalence.

Des expériences professionnelles diverses et complémentaires :

Chemin faisant, au fil des expériences professionnelles dans divers organismes qu'ils soient associatifs ou commerciaux, j'ai acquis le métier d'Educateur Sportif.

Tout naturellement cet acquis m'a conduit à créer ma propre structure dans la région d'où j'étais originaire car à cette époque il y avait un potentiel touristique à développer. C'est ainsi que l'association « *La TERRE ET L'EAU – Tourisme et découvertes sportives* » a vu le jour en 1992. L'idée initiale s'est orientée sur la valorisation des sports nature dans les Départements de la Charente et de la Dordogne pour développer et promouvoir un tourisme actif intelligent en associant des prestataires touristiques (*hébergeurs, restaurateurs, loueurs de canoë, offices du tourisme...*).

Les objectifs, dans les grandes lignes, ont été les suivants :

- promouvoir les activités en milieu naturel,
- regrouper des Educateurs Sportifs,
- resserrer des liens de confraternité entre les membres d'une même profession,
- proposer nos services aux loueurs de Canoë-Kayak en qualité d'encadrant,
- acquérir, prendre à bail, louer des locaux utiles à l'activité professionnelle,
- acquérir du matériel technique et nautique (*Kraft – Canoë 9 places*) nécessaires aux diverses activités,
- organiser des manifestations sportives et artistiques (*création d'un spectacle danse/Escalade*) destinées à encourager le développement des sports nature,
- assurer le développement à long terme des A.P.P.N par la formation des futurs cadres techniques.

Voici quelques exemples de produits touristico-sportifs originaux réalisés :

- Stage de 5 jours Escalade / Remise en forme par le Stretching et le Do in organisé au domaine de Montboulard en Charente.
- Journée Spéléo et Canyon avec découverte de la gastronomie Quercynoise à l'auberge « au repos des roulottes » chez Odile et Bienvenue Montal (46).
- Journée découverte au fil de l'eau en C9 KRAFT et repas gastronomique Périgourdin chez Malville à Beynac (24) destinée au public 3 ème âge.
- Journée Raft et grillade « party » sur la Vézère (19).
- Séjour Espagne à la découverte des Canyons et de la Spéléologie en Aragon.

La pédagogie adaptée au tourisme actif :

Ces activités ont connu un vif succès car à cette époque, peu d'organismes proposaient ces formules ou l'activité sportive ne s'inscrivait pas dans une finalité mais comme un moyen d'immersion dans le territoire d'une région et des gens qui y vivent.

L'objectif recherché fut avant tout une sensibilisation avec notre environnement par des moyens très divers de découverte.

Dans ce concept, l'Éducateur Sportif se transforme pour son public en véritable animateur d'activité voire de guide touristique en étudiant et en valorisant le patrimoine environnemental, culturel, historique, géologique et culinaire d'un terroir au détriment de l'apprentissage d'un geste sportif parfait.

Cette démarche où l'animateur emploie une pédagogie adaptée a pour but d'enseigner les gestes simples pour que son public dégage un maximum de plaisir en un minimum de temps avec une sécurité maximale.

La formation B.E.E.S A.P.P.T m'a beaucoup aidé durant cette période dans la conceptualisation des prestations et de l'attitude à adopter face à ce concept ...

L'évolution professionnelle sur le métier de la formation : du rôle d'encadrant à celui de formateur :

Après avoir animé l'association pendant 2 ans, j'ai quitté ces belles régions pour me rapprocher de ma future épouse, étudiante à Poitiers.

J'ai signé fin 1993, un C.D.D de 15 mois au C.P.A / MJC de Lathus avec pour mission de développer les sports d'eau vive (*participation aux Championnats de France de Descente pour 3ème année consécutive en Kayak monoplace*).

Quelques mois après, on m'a confié la mise en œuvre d'une formation B.A.P.A.A.T option loisirs de pleine nature « Spéléologie ».

A cette époque, le Brevet d'Etat Spéléologie venait enfin de s'initialiser grâce aux mesures transitoires et j'ai pu, compte tenu de mon expérience antérieure, présenter ma candidature en Juin 1994.

Mon employeur, motivé par le challenge du développement de la structure et en particulier la formation, voulait ainsi anticiper pour être le premier établissement de Poitou-Charentes à dispenser des formations en Spéléologie.

Cette nouvelle mission a été pour moi le point de départ d'une évolution professionnelle ayant pour objet la réalisation d'un projet de formation.

Je parlais sur une remise en question globale de mon statut par l'étude et la mise en œuvre d'un référentiel de certification et, du rôle d'encadrant, je devenais formateur ! ...

Le temps était venu d'approfondir mes connaissances en me replongeant dans les cours du tronc commun et de procéder à une recherche exhaustive sur l'ingénierie spécifique à la formation en vue de définir un ensemble cohérent ...

Après avoir construit un programme pédagogique de formation et mis en œuvre toute l'action pratique, j'ai quitté cette structure pour un différend avec l'équipe dirigeante.

Après ma démission, j'ai repris la route des Pyrénées avec ma compagne et notre fils qui venait de naître ...

L'avènement de ce premier enfant correspondait pour nous à une volonté de changement de vie radicale et de migrer pour des terres plus clémentes d'un point de vue humain et climatique et surtout plus diversifiées géographiquement.

La création d'une société, d'un club de Spéléologie et la reprise des actions de formation :

Après la saison 1995 durant laquelle j'ai été guide de rivière, Spéléo et Canyon au sein de la structure commerciale « Ecolorado » dans la vallée des Gaves non loin d'Argelès-Gazost (65), nous avons décidé avec un ami « Grimpeur-Elagueur » de créer une société regroupant nos activités. C'est ainsi que la S.A.R.L « Entre Ciel et Terre » a vu le jour ! ... (1996)

En qualité d'entreprise de services, nous proposons de l'élagage, des travaux sur cordes et de l'accompagnement touristique-sportif. Cette période fut marquée par la création d'un club de Spéléologie / Canyon affilié à la F.F.S (C.S.C « *Les Aquaterrestres du Lavedan* ») dont j'ai été le Président pendant 3 ans.

Ce club, le 3ème des Hautes-Pyrénées en terme d'effectif, compte aujourd'hui une quinzaine de membres dont 4 Brevets d'Etat et je suis très heureux et fier qu'aujourd'hui tous ses membres soient aussi actifs et dynamiques sur le C.D.S 65.

Au cours de cette même année, j'ai renoué avec l'activité formation par l'intermédiaire de l'I.N.F.A.C de Pau qui m'a confié une formation B.A.P.A.A.T Spéléo pour un effectif de 6 stagiaires, (83 % de réussite lors de l'examen/ *Synthèse en annexe*). Quelques mois après, alternant travaux sur cordes, élagage et encadrement professionnel et fédéral, je suis de nouveau sollicité par l'I.N.F.A.C pour l'organisation d'une formation préparatoire aux tests de sélection au B.E.E.S Spéléologie avec Jean-François GODART du C.D.S 64.

A cette époque, la finalité de cette action était de faire face à une pénurie de professionnels et de régulariser la situation vis-à-vis de la réglementation (*Décret de 1984*) des structures de loisirs publiques ou privées qui officiaient avec des personnels non diplômés d'Etat.

C'était un moyen de réguler la concurrence déloyale et de ce fait une opportunité pour les stagiaires (*qui étaient par ailleurs tous diplômés d'Etat dans diverses activités du plein air et de la montagne*) d'accroître le champ de compétences et d'acquérir la polyvalence nécessaire pour une meilleure intégration professionnelle et faire face à la précarité de la saisonnalité.

En qualité de maître d'œuvre, nous avons dressé avec Jean-François Godart, un programme pédagogique pré-qualifiant sur 4 semaines après avoir réalisé un test de positionnement technique des stagiaires. Sur les 12 stagiaires présents en début d'action, 6 sont sortis Brevetés d'Etat 2 ou 3 ans après la formation spécifique (*Ms Burban Sylvain, Berland Nicolas, Tessier Pierre, Citoleux Christophe, Terrier Nicolas*).

L'arrêt et le dépôt de bilan de la Société « Entre Ciel et Terre » :

En 1999, mon ami Dominique Maclain et moi-même, avons décidé de dissoudre notre société pour des raisons diverses mais justifiées (*gestion prenante et complexe, charges sociales et fiscales pesantes ...*).

Néanmoins, nous n'avons pas baissé les bras et nous sommes repartis sur d'autres bases car nous aimons la réactivité et les challenges.

Nous nous sommes installés séparément dans chacune de nos spécialités tout en continuant mutuellement de nous épauler car notre amitié et nos passions communes pour l'application des techniques de cordes restaient solides.

Immatriculé à l'U.R.S.S.A.F des Hautes-Pyrénées depuis 1999 en qualité de Travailleur Indépendant, J'ai débuté l'année 2000 avec la réalisation d'un reportage sur « M6 » consacré à l'organisation du « nouvel an sous terre ».

Ce produit d'appel, élu « coup de cœur » par le Comité du tourisme H.P.T.E et relayé par la presse régionale et nationale s'est manifesté par son originalité d'un effet non négligeable sur la promotion de l'activité Spéléo (*contacts et organisations d'actions évènementielles avec des entreprises, des particuliers ...*).

Cette année fut marquée par l'immatriculation d' « E.C.T FORMATION » à la Préfecture de Région Midi-Pyrénées comme centre de formation et dès lors j'organisais les premiers stages de Techniciens Cordistes.

En Octobre 2002, dans l'objectif de valider mon expérience dans le domaine des travaux sur cordes, j'obtenais le Certificat « Agent Technique Cordiste », diplôme délivré par le Ministère de l'Education Nationale (*major de promotion*).

Ces stages s'adressaient, dans un premier temps, aux professionnels de la montagne et aux artisans du bâtiment puis se sont largement ouverts et étendus à un public plus large car la demande devenait plus conséquente (*demandeurs d'emploi, salariés des entreprises de travaux sur cordes...*).

E.C.T FORMATION dispense depuis 8 ans des formations qualifiantes aux « **techniques de cordes appliquées aux travaux d'accès difficile et en hauteur** » qui reposent sur un enseignement théorique et pratique.

Ce secteur représente actuellement, 80 % de mon volume d'activité. Le taux de réussite des stagiaires en certification est de 83 % de réussite pour le Certificat de Qualification Professionnelle d'Ouvrier Cordiste niveau 1 et 100 % de réussite pour le Certificat « Agent Technique Cordiste » en 2007.

1-2/ La diversité des expériences dans le domaine de l'enseignement sportif :

De part son concept, l'enseignement sportif est basé sur la transmission d'un savoir (*cognitif*), d'un savoir-faire (*acte moteur/compétence*) et d'un savoir être (*affectif*) dans l'apprentissage d'un geste ou d'une technique sportive.

L'acte pédagogique consiste à transmettre par des moyens et des milieux, les spécificités d'une discipline sportive en s'adaptant aux publics rencontrés. Dans les A.P.P.N, la gestion du risque naturel (*risques objectifs*) doit être prise en compte et l'enseignant se doit de garantir une marge de sécurité conséquente.

J'ai, en qualité de d'Educateur Sportif, pour vocation d'aider l'apprenant à guider ses premiers pas et le faire progresser pour lui permettre d'acquérir un degré d'autonomie dans sa pratique personnelle en fonction des objectifs définis initialement.

Les objectifs pédagogiques peuvent être très divers : acquérir les rudiments de base pour une pratique de loisirs et se faire plaisir ou la recherche de la performance dans la compétition pour devenir un champion. La finalité ultime est la recherche de l'épanouissement de l'apprenant et de l'enseignant.

C'est cette diversité d'approche qui caractérise le champ d'investigation de l'enseignant sachant que ce dernier peut être amené à réaliser des actions de formation et transmettre son expérience et son savoir à des stagiaires dans le cadre d'une formation Fédérale ou Professionnelle.

1-3/ La pluriactivité grâce à l'activité Spéléologique comme moyen de promotion sociale :

Il est indéniable que la formation polyvalente que j'ai reçue et la mise en application dans le secteur professionnel sportif ont considérablement enrichi mon expérience.

L'acquisition de plusieurs spécialités m'a conféré des aptitudes me permettant d'exercer et de me confronter à des fonctions différentes (*créateur et dirigeant d'un club de Spéléologie, animateur sportif, entraîneur, créateur d'une association de travailleurs indépendants, responsable*

d'activité, responsable pédagogique d'un centre de formation sous divers statuts...) en m'adaptant continuellement aux profils des postes et des missions qui m'étaient confiées.

La Spéléologie est de loin l'activité qui a généré pour moi le plus grand nombre d'ouvertures et d'opportunités professionnelles.

C'est une activité riche avec de multiples applications transférables dans des secteurs bien différents qui permettent d'exporter ce savoir-faire technique sur des métiers tels que l'élagage, les travaux en hauteur et sur cordes mais aussi l'évènementiel, les P.A.F et autres parcours acro-branches et via corda ...

Voilà un aspect des compétences transversales offertes par la technicité du Spéléologue professionnel et des perspectives ouvertes de ses savoirs applicables au monde du travail. Cette culture constante de la sécurité s'exporte dans le secteur du B.T.P.

Un autre aspect non négligeable, c'est la possibilité de générer un volume d'exercice professionnel sur l'ensemble de l'année en alternant, au rythme des saisons, plusieurs activités permettant l'apport de revenus réguliers.

Cette réactivité permet également de ne pas tomber dans la routine et la morosité qui peuvent s'avérer dangereuses dans la mesure où la notion de sécurité reste un facteur déterminant pour soi et le public dont on a la responsabilité.

1-4/ L'évolution professionnelle :

Aujourd'hui j'ai la volonté de me remettre en question par la préparation à l'examen du D.E.S JEPS pour confirmer et valider mes compétences en matière d'ingénierie liée à la formation dans le champ de la Spéléologie et de ses disciplines associées. C'est la suite logique d'évolution du savoir qui se doit d'être évalué à un moment donné, si l'on souhaite être reconnu par l'institution mais également par ses pairs ...

Professionnel depuis plus de 15 ans dans l'activité Spéléo, j'ai le souhait d'œuvrer pour sa promotion et son développement mais aussi de me positionner en acteur de sa mutation professionnelle.

L'ensemble de la profession sait qu'aujourd'hui l'hyper spécialisation n'est plus d'actualité et que la diversité des savoir-faire doit permettre aux professionnels de s'ouvrir à des perspectives nouvelles d'évolution de carrière.

C'est le chemin que j'ai décidé de prendre pour œuvrer à mon niveau au développement de cette mutation et éviter que d'autres professionnels de la montagne ne s'approprient l'exclusivité de la formation sur cordes car on peut se qualifier d'experts dans la sécurité contre les risques de chutes. Nous devons être garant de cette culture de la sécurité qui fait bien défaut dans les autres professions assimilées (*B.E.E.S Escalade, Aspirant-guide et Guide de Haute-Montagne*).

L'implication que j'ai souhaité prendre au sein des organismes certificateurs pour les techniciens cordistes (*membre de Jurys du D.P.M.C et du G.R.E.T.A et acteurs des comités d'expertises pour l'évolution des diplômes de « Cordistes »*) permet de représenter la profession et de justifier du savoir-faire des Spéléos au sein de ces organismes.

2 Précision du contexte :

2-1/ La polyvalence et les compétences transversales du professionnel de la Spéléologie :

Avant d'entrer dans les caractéristiques spécifiques du professionnel, arrêtons-nous sur un essai de définition de la ou les compétences.

Les compétences :

Les compétences font appel aux connaissances, aux capacités, aux habiletés et aux attitudes. La compétence est une aptitude à réaliser efficacement une action donnée et c'est aussi pouvoir établir un diagnostic face à une variété de situations problèmes.

On n'est pas compétent, en général mais on l'est dans tel ou tel domaine.

Et ces domaines se rencontrent dans des contextes, des cadres déterminés. Un enseignant Fédéral de la Spéléo est capable d'accompagner des débutants à la découverte du monde souterrain en toute sécurité.

Néanmoins, il n'est pas forcément compétent pour amener ces mêmes débutants à descendre un Canyon ou gravir une Via ferrata car il n'a pas d'expérience ou il n'est pas formé à ces techniques d'évolution.

En revanche, le professionnel est compétent pour être réactif sur ces disciplines associées, mais il s'agit là de nouvelles compétences.

Si ces enseignants sont compétents en encadrement Spéléo, c'est qu'ils sont aptes à pouvoir conduire ou guider des personnes dans le milieu souterrain et gérer objectivement les contraintes de progression.

Ces contraintes ne sont jamais les mêmes car il faut gérer l'affectivité des personnes face à une difficulté donnée (*franchir une étroiture, ramper dans un laminoir, descendre ou remonter un puits, assister et aider un apprenant ...*) mais elles ont en commun des caractéristiques similaires.

L'encadrant doit réunir plusieurs qualités que sont la technicité, l'observation, l'écoute, l'aide, mais aussi la diplomatie, l'intégrité et l'envie de partager une passion ... C'est pourquoi on utilise la formule de « familles de situations » pour parler des circonstances ou attitudes dans lesquelles une compétence peut s'exercer.

En résumé, la compétence sert à résoudre un ou des problèmes dans un contexte défini...

Les compétences transversales :

Les compétences transversales sont les capacités à mobiliser un certain nombre d'aptitudes dans un autre contexte. C'est la combinaison des connaissances, des savoir-faire, des expériences et des comportements s'exerçant dans un contexte précis et qui s'exprime dans un grand nombre de domaines, non apparentés.

C'est pourquoi on leur accorde un statut de généralité, distinct de la conception générale de la compétence, qui elle est conceptualisée.

Un Spéléologue est capable d'évoluer dans des milieux où le risque de chute est omniprésent. Le matériel et la technicité qu'il emploie s'exporte dans des contextes et milieux bien différents (*travaux sur cordes, évènementiels ...*).

Les compétences transversales ont ainsi tous les attributs généraux de la compétence, mais présentent la caractéristique supplémentaire de ne pas être mobilisées dans des contextes circonscrits et limités, mais, au contraire, applicables dans un grand nombre de situations, y compris nouvelles.

Ces situations présentent des analogies (*affinités, liens, traits communs*) transférables. Le Spéléologue que je suis, transfère son savoir-faire à d'autres situations professionnelles que sont les travaux sur cordes.

2-2/ Le professionnel de la Spéléo et les travaux sur cordes :

Lors de l'enquête initiée par le S.N.P.S.C en 2006 pour mieux appréhender les pratiques des professionnels membres du Syndicat, il est apparu que 12 % pratiquaient les travaux sur cordes. L'étude révèle que les activités dites « périphériques ou associées » comme les travaux sur cordes et la formation contribuent grandement à rendre annuelle la pratique de cette profession (*ces activités connexes peuvent se réaliser à l'année sans contrainte de saisonnalité*).

Il est à noter que les activités associées dérivées du cœur du métier tiennent une part importante dans le volume de travail des professionnels. (*près de 32 % des « pros » gravitent sur les activités connexes que sont le canyon, les P.A.F, la via-ferrata, les travaux sur cordes, la formation travaux en hauteur et sur cordes, l'assistance technique, les circuits aventures, la via corda, le secteur évènementiel, T.A.G, spectacles et conférences, Tyroliennes ...*).

Il est indéniable qu'aujourd'hui, nous constatons un développement logique et harmonieux d'une profession qui s'adapte à l'évolution de la demande et qui fait preuve d'imagination pour compléter son offre en termes de produits et de compétences.

C'est donc une réalité économique pour vivre pleinement d'un métier « multi-facettes » et le souhait d'appliquer ingénieusement les capacités techniques à d'autres secteurs d'activités. C'est également un bon moyen de drainer une clientèle vers l'activité initiale qu'est la pratique de la Spéléologie ... (*un exemple : j'ai orienté certains de mes stagiaires en formation de technicien cordiste sur la pratique de la Spéléologie pour s'aguerrir techniquement et physiquement, 3 d'entre eux sont entrés dans le cycle du Brevet d'Etat et 4 autres ont adhéré à notre club de Spéléologie*).

Encore une fois, l'activité Spéléologie montre sa véritable richesse par la diversité des applications qui en découlent...

2-3/ Précision du cadre Institutionnel et réglementaire des 2 activités en 2008 :

2-3-1/ Les diplômes de l'animation et de l'enseignement sportifs professionnels existants du Ministère de la Jeunesse et des Sports :

Le **Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien option « Loisirs de Pleine Nature » mention « Spéléologie »** (Arrêté du 19 Janvier 1993 concernant la délivrance du Brevet, et Arrêté du 04 Mars 1996 modifié relatifs à la création et à l'organisation de l'option professionnelle) constitue le premier niveau de qualification de la filière des métiers de l'animation sportive de pleine nature. C'est un diplôme d'Etat de niveau V (*niveau C.A.P/ B.E.P*).

L'assistant animateur technicien conduit son activité pour l'accès aux cavités de classes II et III qu'il a préalablement reconnues, ainsi qu'en tout lieu connu d'entraînement et d'apprentissage des techniques, ces lieux de pratique ne présentant pas de risques prévisibles.

Salarié d'un établissement, il est placé sous la responsabilité de son directeur et il peut intervenir en situation d'autonomie préparée avec et sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur en terme de qualification (*B.E.E.S 1^{er} degré de spécialité /niveau IV*). L'effectif du groupe qui lui est confié est limité à 6 personnes.

Le **B.A.P.A.A.T spéléo** ne peut s'exercer en profession libérale, mais ce niveau de qualification permet d'acquérir l'expérience technique et pédagogique nécessaire à l'évolution professionnelle vers un Brevet d'Etat d'Educateur Sportif option Spéléologie. Il est à noter que le niveau de compétences ne permet pas la possibilité d'encadrer la Descente de Canyon de façon autonome. On recense environ 200 B.A.P.A.A.T Spéléo sur l'ensemble du territoire répertorié dans la moitié Sud du Poitou-Charentes au Jura.

Ses compétences lui permettent de travailler comme technicien cordiste car il est capable d'équiper et d'évoluer en toute autonomie sur corde semi-statique selon le **Décret du 1^{er} Septembre 2004** régissant le cadre législatif concernant les travaux sur cordes.

Il est cependant préférable qu'il soit informé sur les caractéristiques des **E.P.I « antichute »**, relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour les travaux temporaires en hauteur (*Article R 233-13-36 et R 233-13-37 Code du Travail*).

Le **Brevet d'Etat d'Educateur Sportif du 1^{er} degré « option Spéléologie »** (*Loi n°84-610 du 16 Juillet 1994 - Arrêté du 19 Janvier 1993 modifié fixant les conditions d'obtention de la formation du B.E Spéléo et Arrêté du 01 Janvier 1997 concernant le Canyon*) constitue le second niveau de qualification de la filière des métiers de l'animation sportive de pleine nature. C'est un diplôme de niveau IV (*niveau B.A.C*).

Ce diplôme permet d'enseigner la Spéléologie et la descente de Canyon dans toutes les classes de difficultés de cavités, les Canyons, les sites d'entraînement pour tous les publics. Il anime et guide, encadre et forme dans les diverses activités de la Spéléologie et les activités liées aux travaux comportant des risques de chute et autres spécificités nécessitant des techniques de cordes.

Son champ d'investigation est large au niveau des publics : groupes d'enfants dans le cadre de projets pédagogiques et de découverte mais aussi d'adolescents et d'adultes dans le cadre de loisirs ou de courses sportives, personnes relevant de l'éducation spécialisée, séminaires d'entreprises, conseils et audits dans la gestion des plans de prévention dans le domaine des entreprises de travaux en hauteur, encadrements et formations en P.A.F ou P.A.H, accrobranche, via-ferrata ... (*l'effectif du groupe qui lui confié est variable selon l'appréciation de l'encadrant mais un certain nombre de paramètres doivent être pris en compte en fonction de l'activité Spéléo ou Canyon, l'itinéraire, sa durée, le niveau des pratiquants, en général pour les C.V.L, 2 adultes pour 8 mineurs*).

Le titulaire du **B.E.E.S Spéléologie** peut exercer son activité professionnelle sous différents statuts. Il peut professer comme guide indépendant affilié ou non à un bureau des guides ou moniteurs, être salarié de structures commerciales, de structures départementales Fédérales, mais aussi de centres de vacances et de loisirs, de collectivités locales, d'agences de tourisme sportif, de centres d'éducation spécialisée, chef d'équipe ou chef de chantier dans des entreprises de travaux sur cordes (*avec toutefois des compétences métiers propres au B.T.P*).

Bien que l'activité soit saisonnière, bons nombres de professionnels occupent des activités complémentaires avec comme dominantes : Pisteurs-Secouriste, Moniteurs de Ski, Moniteurs de Canoë-Kayak, Techniciens Cordistes ...

On recense environ 300 B.E.E.S Spéléo sur l'ensemble du territoire principalement répertoriés dans le grand Sud.

Le Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport spécialité « performance sportive » mention « Spéléologie » :

Dans le cadre de la rénovation des diplômes, et après la sortie des B.P.J.E.P.S, arrivent en 2007, les **D.E.J.E.P.S (niveau III)** et les **D.E.S.J.E.P.S (niveau II)**. Il est à préciser que dans la filière Spéléologie, le BPJEPS n'a pas été initié par le M.J.S et que le DEJEPS est en cours d'étude, ce dernier pourrait remplacer à court terme le BEES 1^{er} Spéléo.

Le **D.E.S.J.E.P.S mention « Spéléologie »** atteste l'acquisition d'une qualification professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives et socio-éducative. Il s'inscrit dans la logique d'équivalence du

B.E.E.S 2^{ème} degré qui n'existait pas à ce jour dans le paysage des diplômes professionnels de Spéléologie.

La possession du diplôme mentionné à l'arrêté du 20 Novembre 2006, confère à son titulaire, dans le domaine de la Spéléologie, les compétences attestées dans le référentiel de certification relatives à la préparation, au pilotage, à la direction et à l'évaluation :

- de projets d'exploration, d'aménagement et de gestion de sites Spéléologiques,
- d'expertises techniques, pédagogiques et environnementales en Spéléologie,
- d'encadrement de groupes de tous niveaux, dans toutes cavités et tous sites d'entraînement.

La D.R.J.S de Lyon a habilité, en date du 27 Août 2007, le C.R.E.P.S Rhône-Alpes à partir du site de Vallon Pont d'Arc, une formation au DESJEPS « performance sportive » mention Spéléologie destinée à un effectif de 20 candidats.

Lors de la mise en œuvre effective des tests de sélection, une cinquantaine de dossiers a été adressée aux candidats par le C.R.E.P.S de Vallon, une quarantaine de candidats s'est présentée lors de la vérification des exigences préalables le 15 et 16 Octobre 2007. Vingt candidats ont été retenus et suite à leur positionnement (*dispense totale de formation*), ils se sont présentés aux épreuves de certification des U.C 1,2,3 du 03 au 07 Décembre 2007 après avoir rédigé le Document Ecrit Personnalisé sur un sujet de leur choix.

17 candidats ont satisfait aux exigences de l'examen DESJEPS « mention Spéléologie ». (*Au niveau statistique : 360 BEES délivrés, 54 demandes de dossier, 46 dossiers reçus au CREPS, 43 candidats convoqués, 37 candidats présents, 32 reçus et 17 validés ...*).

L'architecture du diplôme :

Ce DES n'a pas été pensé pour les activités de pleine nature. Il a fallu adapter les référentiels, faire valoir les spécificités et introduire une dimension environnementale qui n'existait pas dans les unités de compétence du texte général.

Unités Capitalisables constituant l'architecture du DESJEPS mention « Spéléologie » :

- **Unités Capitalisables Transversales :**

- U.C 1 : Construire la stratégie d'une organisation dans le secteur.
- U.C 2 : Gérer les ressources humaines et financières d'une organisation du secteur
Méthodologie du D.E.P.
Environnement juridique, sociologique et économique.
Conduite de projet.

- **Unité Capitalisable spécifique à la spécialité :**

- U.C 3 : Stage de formation de cadres.

- **Unité relative à la mention :**

- U.C 4 : Encadrer la discipline dans la mention en sécurité.

Le diplôme du **DESJEPS mention Spéléologie** est en cours de construction et son référentiel est susceptible d'évoluer en fonction des expériences acquises lors de cette première session expérimentale (*multiplicité et variété des parcours et des compétences du Spéléologue professionnel*). Ce sera le challenge à relever pour ce corps initial de titulaires sous l'égide du Ministère en vue de disposer de cadres formateurs et de membres de jury de niveau supérieur.

2-3-2/ Les diplômes de techniciens cordistes de la branche professionnelle et du Ministère de l'Éducation Nationale :

Tout d'abord, il est utile de définir le métier de Cordiste et ses caractéristiques professionnelles. Le Technicien Cordiste est un professionnel du bâtiment, des travaux publics, du génie civil ou d'une entreprise de nettoyage ou d'entretien qui travaille en hauteur, à l'aide de cordes, pour exécuter des travaux d'accès très difficiles, hors d'atteinte de tout échafaudage. Il a souvent une spécialité première ou il l'acquiert au cours de son activité ou en formation professionnelle continue (*électricien, photographe, peintre, agent d'entretien, soudeur, etc...*) qu'il exerce dans des conditions particulières : celles d'un Spéléologue.

Description des tâches / conditions de travail :

Le technicien cordiste accomplit son travail suspendu dans les airs. Il intervient sur toutes constructions ou ouvrages d'art en hauteur : viaducs, ponts suspendus, grues, téléphériques, flèches de cathédrales ou d'églises, barrages, falaises, tours, GSM ... C'est un technicien polyvalent de la maintenance, du nettoyage ... Il restaure, peint, maçonne, fore, soude, monte des installations électriques.

Cordes, harnais, sellettes, poignées et bloqueurs autobloquants, descendeurs autobloquants et mousquetons de sécurité sont les accessoires indispensables à son métier acrobatique.

Le cordiste possède d'abord les savoir-faire de son secteur d'activité et il possède une solide expérience dans le domaine d'utilisation des cordes. C'est un passionné du vide qui possède une condition physique à toute épreuve.

Il opère en équipe (*minimum 2 opérateurs*) sur des chantiers, souvent à l'air libre, harnaché et assuré comme un spéléologue dans un puits. Le cordiste comme le professionnel des sports nature tient compte scrupuleusement des bulletins météo : pluie, neige, vent, froid et orage peuvent empêcher l'accès même au chantier. Il est amené, tout comme le Spéléo, à se déplacer souvent géographiquement en fonction des ses interventions.

Dans le domaine de l'emploi, ce métier ne cesse de croître. La demande de techniciens cordistes s'étend à d'autres secteurs comme les spectacles et l'organisation d'événements.

Dans le B.T.P, on compte quelques 250 entreprises spécialisées dont le chiffre d'affaire augmente régulièrement. Le nombre estimé de cordistes s'élève à environ 2500 à 3000 techniciens qui travaillent plus ou moins régulièrement (*complément d'activité, pluriactivité*).

Métier à risques, le cordiste est un salarié plutôt mieux payé que les techniciens ou ouvriers non cordistes. Un débutant gagne selon les entreprises et sa ou ses spécialités entre 1600 à 2500 € net par mois. A titre de comparaison, pour un technicien de la spéléologie, les salaires évoluent de 1100 à 1400 € net par mois pour un BAPAAT et de 1400 à 1800 € net par mois pour un BEES.

L'évolution professionnelle :

Le cordiste n'exerce pas ce métier jusqu'à la retraite. Vient le moment de la reconversion sous forme de prise de responsabilité en tant que chef d'équipe, de chantier ou conducteur de travaux.

Formation et examens :

A l'heure actuelle, il n'existe pas de CAP, de BEP, de BAC pro ou de BTS pour sanctionner des formations spécialisées qui préparent aux techniques spécifiques de ce métier.

Deux types de certifications sont pourtant proposés :

- **Un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P)** de cordiste sur 3 niveaux est proposé par un l'organisme syndical « Développement et Promotion des Métiers sur Cordes » à Cavaillon /Pertuis (84).
- **Un Certificat « Agent Technique Cordiste »** (anciennement *Certificat d'Aptitude aux Travaux Sur Cordes*) est assuré par le G.R.E.T.A de Die (26).

Au niveau des apprentissages, un certain nombre de centres de formation ne cesse de se développer du fait de la forte croissance du secteur en personnels qualifiés. On peut en citer quelques uns : Institut de Formation aux travaux en Hauteur à Paris (*I.T.F.H*), « Heaven Climbers » (anciennement *C.F.P.T.H*) à Cavaillon, « Altitude Formation » dans les Alpes, « Atout cordes » dans la Drôme, le C.R.E.T de Briançon et bien évidemment « E.C.T Formation » dans les Hautes-Pyrénées (65) ...

Le Certificat de Qualification Professionnelle Ouvrier Cordiste :

Le D.P.M.C travaille à l'évolution du C.Q.P ancienne formule devenue obsolète et plus adaptée aux spécificités du métier. La commission paritaire pour l'emploi (*C.P.N.E*) a validé les contenus des 3 niveaux et leur mise en application le 27 Septembre 2002. L'organisation des examens est variable géographiquement (*Cavaillon, Paris, Briançon, Tarbes, Marseille*) et dure environ 1 journée pour les C.Q.P 1 et 2.

Le C.Q.P Ouvrier Cordiste niveau 1 s'adresse aux personnes désirant entrer dans la profession sans aucune expérience professionnelle de cordiste. Il a pour but une acquisition des techniques minimales de déplacements sur cordes. Les personnes ayant obtenu la certification pourront évoluer en étant autonome vis-à-vis de leur propre sécurité. Des techniques allégées de déplacements sur cordes dynamiques, de levage et de secours sont incluses aussi dans ce niveau. C'est le diplôme de base que souhaite rendre obligatoire le Syndicat Français des Entreprises de Travaux en Hauteur (*S.F.E.T.H*). En 2008, on dénombre environ 1466 titulaires du C.Q.P 1 dont 126 équivalences attribuées.

Un système de Validation des Acquis et de l'Expérience (*V.A.E*) est en place pour les cordistes justifiant de 3 ans de pratique professionnelle ou 4800 heures afin d'obtenir le niveau 1. 141 techniciens ont obtenu le C.Q.P 1 par cette filière d'accès.

Le référentiel technique est le suivant :

- *Savoir se protéger,*
- *Savoir se déplacer dans des configurations simples,*
- *Savoir installer une corde,*
- *Connaître le matériel,*
- *Connaître des techniques de déplacement d'une charge,*
- *Savoir réaliser un secours simple,*
- *Appliquer les règles de sécurité.*

Le C.Q.P Ouvrier Cordiste niveau 2 s'adresse aux personnes titulaires d'un niveau 1 et justifiant de 800 heures d'expériences professionnelles. Il est renforcé par rapport au niveau 1 par une plus grande maîtrise de l'utilisation du matériel et par une exigence sur la pratique des secours complexes. Le titulaire de ce niveau doit connaître et utiliser la réglementation (*Décret de 2004*) et avoir la faculté d'accompagner en situation professionnelle un titulaire de niveau 1

(*notion de tutorat*). En 2008, on dénombre environ 386 titulaires du C.Q.P 2, 65 cordistes l'ont obtenu par équivalence et 232 par la voie de la V.A.E.

Le référentiel technique est le suivant :

Il est nécessaire d'être titulaire du niveau 1 et d'avoir travaillé au moins 800 heures pour aborder ce niveau de qualification.

- *Savoir se protéger et se déplacer dans toutes les configurations,*
- *Savoir installer une corde dans toutes les configurations,*
- *Connaître le matériel et sa diversité d'utilisation,*
- *Savoir réaliser un secours complexe,*
- *Connaître des techniques de déplacement d'une charge avec passage de nœud, déplacement dans l'espace ...,*
- *Connaître la réglementation,*
- *Aptitude à la prévention.*

Le C.Q.P Encadrement Cordiste niveau 3 s'adresse aux personnes de niveau chef d'équipe ou de chantier ainsi qu'aux ouvriers compagnons et aux maîtres ouvriers.

Le niveau 3 exige une parfaite maîtrise des techniques de niveau 1 et 2. Le titulaire aura la compétence pour organiser et assurer l'organisation et la sécurité sur les chantiers. Il devra être apte à la vérification des compétences des titulaires de niveaux 1 et 2. Enfin, il possède une bonne connaissance et une bonne pratique de la réglementation de chantiers.

A ce jour, aucun examen C.Q.P 3 n'a été organisé car aucune demande n'a été formulée par les entreprises du secteur.

Le Certificat « Agent Technique Cordiste » ou C.A.S.T.C :

Le titre homologué « **Agent technique cordiste** », anciennement « **Certificat d'Aptitude aux Travaux sur Cordes** », est un diplôme de niveau V (*niveau CAP*). Il est décerné par le G.R.E.T.A de Die (26), organisme promoteur et organisateur de l'examen. Il est reconnu par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles CNCP et enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles RNCP – journal officiel du 18 Novembre 2005, référence NSF 230r. Il est délivré par un jury de professionnels du secteur, salariés, chefs d'entreprises, professionnels de la formation continue et d'organismes paritaires ; OPCA, OPPBTP.

L'objectif est de proposer aux professionnels du secteur et, plus généralement, à toutes les personnes désireuses de faire reconnaître leurs compétences dans ce secteur d'activité, un titre reconnu par l'Etat. Le titre est décerné au technicien capable de travailler en sécurité et en autonomie sur les sites d'accès difficile nécessitant la maîtrise des techniques d'équipement et de déplacement sur cordes (*2 cordes, une de progression et de maintien au travail et une corde dite de sécurité « antichute »*). Il doit être capable d'effectuer un levage de charges légères et maîtriser la mise en sécurité d'un coéquipier en toute sécurité.

L'évolution du diplôme :

Le GRETA Viva 5 a obtenu en février 2003 une habilitation de l' « International Council for Professional Compétence », sous le code 02f, suite à son travail de formation et de certification pour le secteur des travaux sur cordes, en partenariat avec les professionnels. Un comité

technique d'expertise composé de 13 membres a œuvré pour la modernisation du diplôme et contribué à l'élaboration du portefeuille de compétences I.C.P.C.

Il est intéressant de noter que 6 membres sont titulaires du BEES Spéléo : Juan ESPEJO, Etienne HOENRAET, Dan MARTINEZ, Armel TRIBOT-LASPIERE, Philippe RONDEL et Michel VIGNON. Ces 2 derniers sont salariés du GRETA, preuve, une fois de plus, de la crédibilité des compétences de la profession ...

Ce portefeuille de compétences « Technicien Cordiste » permet de valider des acquis pour des débutants ou des personnes expérimentées, par module de compétence et d'obtenir le CATC de façon progressive.

Voici les blocs de compétences « cœur du métier » retenu par le comité technique :

- capacité d'analyse et d'élaboration d'un rapport d'activité sur des chantiers réalisées,
- capacité d'organisation et résolution de problèmes,
- aptitude à la progression,
- aptitude à l'équipement,
- aptitude à la mise en sécurité et au levage,
- aptitude à rendre compte des connaissances technologiques des matériels associés.

En ce qui concerne le degré de maîtrise, il est défini par une graduation de niveau allant de 1 (*niveau débutant*) à 5 (*niveau expérimenté*). Si par exemple, un candidat a obtenu un degré de maîtrise 3 (*barème de notes allant de 10 à 13*) sur l'ensemble des blocs de compétences, il obtient la validation totale du CATC.

En ce qui concerne la V.A.E, le candidat, dont l'expérience est équivalente à 3 ans, élabore un dossier de recevabilité qui permet de détailler son activité professionnelle. La validation intervient suite à un entretien que vous propose un jury habilité. Etant donné la spécificité de ces techniques, le jury propose également une mise en situation professionnelle : équipement d'un site et mise en sécurité d'un collègue blessé sur cordes.

Au 27 Juin 2008, le GRETA a délivré son millième diplôme !

Au niveau Européen, seul l'Angleterre a créé un diplôme de technicien cordiste. **L'Industrial Rope Access Trade Association (I.R.A.T.A)** est une association professionnelle britannique créée en 1987. Son but est de déterminer des directives pour le secteur, en pleine expansion.

Elle regroupe des entreprises actives dans les systèmes industriels de cordage dans le monde entier. L'IRATA rassemble les informations concernant les techniques, le matériel et la formation, et les transmet à ses membres : il en résulte une évaluation permanente et une mise à jour continue. Les entreprises affiliées doivent respecter les directives techniques requises et s'y conformer. Elles sont régulièrement soumises à des contrôles et des audits pour que les travaux d'accès difficiles soient exécutés de manière sûre et professionnelle. C'est la référence au niveau international des diplômes de cordiste, identifiée et reconnue par les grandes entreprises industrielles du monde entier (*Total, Shell, Fina ...*).

L'organisation du diplôme :

Chaque session IRATA comporte 4 jours d'entraînement et 1 jour d'examen.

IRATA Level I/OPERATEUR

- accessible à tous

- aucune expérience n'est requise

Formation de base traitant de tous les aspects concernant la sécurité dans tout travail réalisé au moyen de cordes
Un opérateur de niveau 1 travaille toujours sous la surveillance d'un responsable niveau 3.

IRATA Level II/CHEF D'EQUIPE

- 1000 heures de pratique
- Minimum 1 an d'expérience au niveau 1

Formation avancée dans laquelle l'accent est mis sur les systèmes d'équipement et de sauvetage.
Un collaborateur de niveau 2 travaille toujours sous la responsabilité d'un responsable de niveau 3.

IRATA Level III/COORDINATEUR

- 1000 heures de pratique
- Minimum 1 an d'expérience au niveau 2
- Brevet de Secouriste

Formation spécialisée dans le domaine des techniques complexes d'équipement et de sauvetage, le sens des responsabilités et la vision globale en situation de travail.

Certificats et agrégation :

Les candidats qui ont réussi reçoivent un certificat IRATA, un passeport et un carnet logistique de travaux. Tous les certificats sont valables 3 ans et un recyclage est obligatoire.

Le niveau du référentiel technique de l'IRATA anglais est bien inférieur à nos examens français. Néanmoins, **l'IRATA est « le » diplôme de référence à l'international contrairement au C.Q.P et au C.A.T.C.**

Malgré tous les efforts et le travail entrepris par le GRETA pour faire reconnaître les compétences à l'étranger grâce à l'I.C.P.C, ce dernier a du mal à s'installer et être identifié par les multinationales industrielles, preuve d'un fort « lobbying » de nos amis anglais et d'un manque de communication tangible de la part du GRETA.

Un constat et une hypothèse peuvent être avancés : le protectionnisme et la guerre intestine que se livrent le DPMC et le GRETA pour valoriser leurs qualifications au détriment de l'autre ne favorise pas la promotion à l'échelle internationale. Pour l'heure, seul le GRETA a entrepris un partenariat avec les Italiens.

Le reste des pays membres de la communauté Européenne n'a pas, proprement dit de diplômes spécifiques, juste des attestations de formation ou certificats de compétences délivrés par des centres de formation conformément à la directive Européenne du 27 Juin 2001 qui stipule que

pour évoluer en hauteur et sur cordes, il faut justifier d'une formation adaptée, être entraîné aux techniques de sauvetage et être recyclé aussi souvent que nécessaire.

On peut nourrir un certain nombre de regrets pour le savoir-faire Français, qui, il ne faut pas l'oublier, est la référence dans ce domaine depuis les années 1970 et qui a raté l'opportunité de valoriser et promouvoir intelligemment ses acquis techniques au monde du travail, promulgués par les Spéléologues ou autres Alpinistes.

Pour clôturer sur le thème du cadre institutionnel et réglementaire de la Spéléo et des travaux sur cordes, je voulais terminer sur une activité qui s'inscrit dans le champ de compétences et qui ne cesse de se développer depuis 2004 : ce sont les **Parcs Acrobatiques en Hauteur**.

Le concept est d'aménager des jeux ou ateliers permettant de relier par des câbles une plate forme à une autre, entre deux arbres, deux pylônes, deux arrêtes rocheuses, organisant des parcours plus ou moins longs et hauts, en s'arrangeant pour rendre l'activité ludique et, si possible, impressionnante.

L'ingéniosité des créateurs n'a toujours pas trouvé de limite, et les ponts de singes succèdent aux passerelles de toutes sortes, alternant avec des descentes sur poulies toujours plus vertigineuses et rapides, des traversées dans des tonneaux, des rondins et des poutres, des montées et descentes sur échelles ou filets, des sauts de Tarzan ...

Après avoir été « normalisée » dans le cadre de l'Association Française de Normalisation (*A.F.NOR*), la dénomination de l'activité appelée autrefois « Parcours d'Aventure en Forêt » (*P.A.F*) évolue vers « Parcours Acrobatique en Hauteur » ...

C'est aujourd'hui plus de 500 structures qui se sont regroupées en Syndicat National des Exploitants de Parcours en Hauteur en Juin 2004, ce qui présente une force non négligeable dans la représentativité.

D'ailleurs, il s'est imposé un bras de fer entre le **S.N.E.P.A** et le **Ministère Jeunesse et Sports** pour structurer la profession par le biais des Brevets d'Etat soi-disant pas adaptés aux contraintes et spécificités particulières de cette activité.

En 2007, un **C.Q.P d'Opérateur de Parcours Acrobatique en Hauteur** a vu le jour grâce au travail de l'**Association Française de Formation et de Recherche en Parcours Acrobatique en Hauteur** (*A.F.F.R.A.H*, l'équivalent du *D.P.M.C* pour la création du *C.Q.P d'Ouvrier Cordiste*).

A l'heure actuelle, le cursus de formation au C.Q.P débute avec des stages programmés par des organismes accrédités sous forme de stages de formation de 24 à 35 heures suivis d'une période d'un mois minimum en entreprise avec l'accompagnement d'un « tuteur » (*un responsable dans l'entreprise*). Ce programme est évalué en continu et pourra donner lieu à l'obtention du C.Q.P courant 2008. Des mesures transitoires ont été mises en œuvre au second semestre 2007 pour constituer un premier corps de professionnels.

Les conditions et les démarches à suivre sont les suivantes :

- Justifier de 3 mois d'expérience professionnelle (*soit 300 heures minimum, consécutives ou non*) ;
- Justifier l'ancienneté dans le poste ;
- Justifier des formations spécifiques suivies (*exemples : attestation de formation*) ;
- Attestations A.F.P.S ou S.S.T ;
- C.V à jour signé par le candidat ;
- N° de Sécurité Sociale ;

C'est un dossier à suivre par nous, Spéléologues professionnels ! ...

2-4/ Le constat d'évolution :

Bien que les compétences techniques d'évolution sur cordes du Spéléologue et du Technicien Cordiste soient similaires et transférables, il n'existe à ce jour que très peu de possibilités d'équivalence sur la filière des diplômes de cordiste ou opérateur de parc aventure avec notre Brevet d'Etat. Néanmoins, dans le cadre des travaux en hauteur, **le titulaire du B.E Spéléo peut, sur demande motivée, obtenir une validation par équivalence au 1^{er} niveau du C.Q.P à condition d'être Titulaire du Sauveteur Secouriste du Travail à jour de recyclage** (*voir tableau synoptique des métiers sur cordes*).

Il devra constituer un dossier qui sera soumis à la commission professionnelle du D.P.M.C. Outre un dossier administratif à constituer, il devra réaliser une lettre de motivation dans laquelle il indiquera ses attentes, les objectifs et les raisons qui l'animent à obtenir cet examen. Il devra mettre en avant ses atouts majeurs tirés de son parcours professionnel et personnel et expliquer pour quelles raisons cette certification lui est bénéfique (*voir tableau synoptique des métiers sur cordes*).

Au niveau du G.R.E.T.A, il n'y a aucune possibilité d'obtenir une équivalence sur le « Certificat Agent Technique Cordiste » (*C.A.T. C*) et aucune éventualité d'obtenir une validation partielle et progressive avec le portefeuille de compétences I.C.P.C (*International Certification In Professional Competence*).

On constate à l'heure actuelle, un cloisonnement important et aucune volonté de rapprochement entre les différents Ministères (*M.J.S, Ministère de l'Education Nationale*) et les Syndicats Professionnels : Syndicat Français des Entreprises de Travaux en Hauteur (*S.F.E.T.H*) et Syndicat National des Professionnels de la Spéléologie et du Canyon (*S.N.P.S.C*).

Au niveau de l'IRATA, diplôme Anglais, aucune passerelle n'est actuellement possible du fait d'un protectionnisme caractéristique du positionnement Britannique.

A titre prospectif, voilà un enjeu intéressant à relever dans le cadre du DESJEPS Spéléo pour tendre vers une ouverture possible sur cette activité pour nos jeunes professionnels et les sensibiliser à ce métier. L'idée serait de nommer un chargé de mission pour réfléchir à la création d'un module spécifique « travaux sur cordes » dans le cadre des formations BAPAAT ou du futur DEJEPS Spéléo pour accroître le champ de compétences professionnelles de ces deniers et de s'inscrire dans le contexte de l'emploi durable.

Le chantier est grand car on constate un fort « lobbying » au niveau de SFETH et un protectionnisme important au niveau du GRETA et de la filière IRATA.

3 Descriptif détaillé d'expériences de direction :

3-1/ La mise en œuvre d'une formation qualifiante B.A.P.A.A.T Spéléologie au Centre de Plein Air de Lathus (C.P.A-Vienne-86) :

3-1-1/ La structure :

C'est une association à but non lucratif créée en 1984 qui gère le centre d'activités de plein air, les centres équestres de Lathus et Montmorillon et un Centre Permanent d'Initiatives pour l'Environnement (*C.P.I.E*). Le CPA œuvre tout au long de l'année dans le domaine de l'éducation et de l'action sociale. Le CPA est une association bien intégrée sur différents sites sur un territoire rural quelque peu déshérité au niveau de l'emploi (*Sud de la Vienne aux confins du Limousin*) dans un milieu local préservé au bord de la rivière Gartempe.

Le CPA intervient dans 5 grands domaines :

- Un centre d'activités sportives de pleine nature,
- Un CPIE / Ferme pédagogique,
- Deux centres équestres,
- Un service formation,
- Un service recherche et développement.

Une association qui accueille différents publics :

- Des établissements scolaires (*maternelles, primaires, collèges et lycées, universités*),
- Des individuels (*enfants, ados, adultes, retraités dynamiques*),
- Des entreprises et comités d'entreprises,
- Des associations sportives (*centre d'entraînement Canoë-Kayak/Bassin international de slalom*),
- Des clubs de 3^{ème} âge,
- Des associations diverses,
- Des collectivités locales,
- Des structures spécialisées.

Fédérations, Ligues et Comités Départementaux :

- Canoë-Kayak, Escalade, Cyclisme, Tir à l'arc, Spéléologie, Courses d'orientation, Voile (*base de voile*), Sports équestres
- Centre Régional d'Education, Physique et Sportive (*C.R.E.P.S*) de Poitiers, Comité Régional Handisport, Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse et Sports de la Vienne et Haute-Vienne.

Le CPA travaille dans le domaine de la formation (*Fonds d'Assurance Formation, Uniformation, l'Institut de Formation et de Recherche en Education à l'Environnement, Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation, D.R.T.E, D.D.T.E, F.S.E ...*) et de l'insertion (*A.N.P.E, Travailleurs Sociaux, Centre Régional d'Education à la Santé ...*).

En 1995, le CPA totalisait 92 salariés sous différents statuts (*CDI, CDD, Contrats aidés ...*).

3-1-2/ Mon rôle dans la structure :

Après avoir quitté la Dordogne et abandonné mon statut de Travailleur Indépendant au sein de « la Terre et l'Eau », je suis arrivé dans la Vienne pour rejoindre ma compagne étudiante à Poitiers. J'ai signé un contrat à durée déterminé de 18 mois avec le CPA de Lathus. Ma

polyvalence et mon expérience ont séduit le Directeur de la structure, Mr Guy Gévaudan qui voyait en moi la réactivité des compétences sur diverses actions d'encadrement et de promotion du secteur sportif et de la valeur ajoutée pour le fonctionnement de la structure.

En parallèle de mon activité d'encadrant sportif, j'ai travaillé sur une mission de développement touristique des sports d'eau vive car à cette époque se résumait à la pratique du Kayak sur la rivière « Gartempe », rivière de classe III/IV. Celle-ci se prête parfaitement à la pratique des activités associées que sont le Raft, le canoë gonflable et la nage en eau vive. Mon rôle s'est orienté sur le développement du secteur :

- indetification des parcours et des zones à risques,
- négociation avec les privés et association de protection de l'environnement,
- création d'aires d'embarquement,
- sélection du choix des marques et modèles d'embarcation,
- appels d'offre auprès des fabricants,
- conception d'une plaquette publicitaire d'information,
- logistique, stockage, entretien ...

Vu le champ d'investigation de la structure et le nombre d'activités proposées, il était difficile à cette période de structurer de façon optimale l'organisation de l'ensemble du fonctionnement par manque de gestion opérationnelle sur certains secteurs d'activité à caractère saisonnier.

Le raft et ses disciplines associées étaient le vecteur d'ouverture sur une clientèle autre que les scolaires qui à cette période, représentait 90 % du volume de fréquentation. La proximité des villes comme Poitiers, Limoges et Angoulême pouvaient générer l'apport d'une clientèle de proximité, familiale ou issue d'entreprises, facteur déterminant pour le développement du CPA grâce à l'accroissement du volume d'activités ...

Etant Initiateur Spéléologie depuis 1989, licencié actif au G.S.L (*Groupe Spéléologie de Loudun-86 désormais dissous* ...), j'avais pris connaissance avec mon collègue, Antoine Cloutour, de l'arrivée imminente du BEES Spéléologie dans le paysage des diplômes sportifs professionnels. C'est ainsi que nous avons entrepris une préparation spécifique et que nous sommes présentés à l'examen des « mesures transitoires » organisées par les CREPS de Chalain et Voiron. Le résultat des épreuves a pénalisé Antoine mais s'est avéré positif pour moi et je devenais ainsi, le premier BEES Spéléo de la Région Poitou-Charentes ! ...

Très vite, Mr Guy Gévaudan m'a sollicité et proposé de créer une dynamique autour de la Spéléologie et de former mes nombreux collègues animateurs sportifs au B.A.P.A.A.T. Ce nouveau diplôme de niveau V venait d'être institué au niveau du M.J.S par arrêté des 12 Décembre et 31 Mars 1995 et je pense qu'au niveau national, nous étions une des toutes premières structures à proposer une formation professionnelle de ce type.

M. Gévaudan et le conseil d'administration de la structure ont toujours mis l'accent sur le développement de l'emploi par la formation pour pérenniser l'emploi des salariés et plus particulièrement en contrats aidés.

La déontologie de l'association, basée sur des valeurs et des principes, a opté sur le thème du « développement durable », qui à l'époque, ne se nommait pas encore ainsi, mais la pensée en était proche ... Les 2 grands principes que j'ai retenus sont :

- La conviction que le développement du territoire, intégré et durable, passe par la prise en compte du patrimoine culturel, social, économique, écologique,
- La certitude que l'éducation est un facteur déterminant du développement physique, intellectuel et social de l'individu et qu'il faut préserver son intégrité et développer son autonomie.

En conformité avec l'objet social de l'association les axes de développement ont mis l'accent sur :

- La définition d'une politique de développement touristique adaptée pour la filière des sports nature sur le territoire du Montmorillonnais (*Eaux vive et Spéléo*),
- La pérennisation des emplois autour de la pluriactivité et la croissance d'une structure géographiquement identifiée dans le cadre d'un projet de développement local.

Dans le contexte d'étude diagnostique territoriale qui a pour but de faire apparaître les caractéristiques, les atouts, les faiblesses et les potentialités de cette région frappée par l'exode rural, le CPA Lathus a contribué par ses projets et actions, à dynamiser le milieu social et économique du Montmorillonnais (*zone rurale de bocage caractérisée par une agriculture extensive reposant sur l'élevage ovin*).

Au niveau des enjeux, la création d'un emploi sportif implique qu'il y ait « consommation » d'une prestation sportive proposée par le CPA à un public « large ». Cette volonté d'ouverture touristico-sportive n'était pas encore à l'ordre du jour.

Pourvu d'expériences dans le domaine du « tourisme nature », M. Gévaudan entrevoyait en moi l'éclectisme, la diversité et la réactivité pour répondre aux problématiques d'ouverture sur des secteurs non exploités (*eaux-vive et Spéléologie*) et des publics non ciblés jusqu'alors (*cantonnement aux seuls publics scolaire et aux centres de vacances*). L'implantation géographique de la structure, l'environnement naturel et les moyens logistiques sont des atouts pour une pratique durable des activités de pleine nature. Au niveau Spéléo, la zone est faiblement karstique, mais d'un intérêt certain en initiation.

La construction d'une formation par l'ingénierie :

Les besoins de formation sont les ressources (*connaissances, savoir-faire, représentation ...*) qui peuvent être acquises par la formation et qui sont nécessaires pour agir avec compétence.

L'ingénierie de formation vise à concevoir et à mettre en œuvre des dispositifs (*l'ensemble des moyens humains, techniques, pédagogiques et organisationnels*) permettant à mes collègues d'acquérir des ressources (*connaissances liées à l'environnement spécifique du milieu souterrain, savoir-faire technique, ...*) et de s'entraîner à les combiner et à les mobiliser pour agir avec compétence dans le cadre d'un niveau BAPAAT.

Pour construire l'action de formation, j'ai élaboré un cahier des charges me permettant de tisser les grandes lignes d'un projet pédagogique. Les problèmes d'évaluation de l'acte de formation ne peuvent être résolus correctement que s'ils sont traités dès la conception des séquences de cette formation. La formulation d'objectifs doit faciliter l'évaluation. Il est donc nécessaire de disposer d'un référentiel de compétences requises pour identifier les besoins de compétences : c'est un document écrit qui contient un ensemble d'éléments jugés représentatifs d'un métier, d'un emploi, et un ensemble de « prescriptions » s'y rapportant : normes, critères, exigences et/ou compétences nécessaires.

La situation géographique du cadre de la formation :

La région est un peu excentrée par rapport aux grands massifs karstiques, mais compte tout de même plus de 200 fédérés actifs sur les 4 départements du Poitou-Charentes. La configuration de progression est horizontale large et étroite, artificielle ou naturelle avec quelques cavités de classe III.

Quelques classiques nationalement connues :

- Les rivières souterraines de St Christophe du Roc et Champdeniers dans les Deux Sèvres,
- Le gouffre de la Fosse Mobile sur le Système de la Touvre en Charente,
- Le gouffre des Basses Plantes, les grottes de Font Serein et la grotte de Cuchon, nouvellement découverte dans la Vienne,
- La Charente Maritime, moins riche en cavités naturelles possède de très belles carrières.

Dans le cadre d'une préparation au BAPAAT Spéléo, il fut nécessaire de confronter techniquement les stagiaires dans des cavités de classe IV et le choix s'est orienté sur les cavités verticales du Quercy pour développer leurs compétences en matière d'équipement. D'un point de vue organisationnel et financier, c'était le massif karstique qui correspondait au niveau d'exigence recherché pour ce niveau de formation (*intérêt technique et environnemental, peu d'influence météorologique sur le choix des cavités, relative proximité géographique, hébergements identifiés, de qualité et de faible coût*).

3-1-3/ La mise en œuvre de cette formation :

Après que la structure ai acquis l'agrément auprès de la DRJS de Poitou-Charentes, La formation au BAPAAT Spéléo s'est adressée aux 6 animateurs sportifs titulaires d'un diplôme dans une spécialité (*BEES C.K, BAPAAT Escalade et V.T.T, BEES A.P.P.T*). Le but fut d'étendre le champ de compétences professionnelles dans l'objectif de pérenniser leurs emplois au sein de la structure. Les 6 participants à cette formation sont sous contrats aidés (*C.E.S, C.E.C*) et de ce fait occupent des emplois précaires. L'évidente finalité pour le C.P.A, c'est de consolider les postes par la pluriactivité.

La phase effective et opérationnelle de cette formation s'est déroulée sur un cycle en discontinu de 120 heures découpées en session de 3 semaines pour ne pas perturber le fonctionnement de la structure. Pour de multiples raisons, j'ai demandé à ma hiérarchie de souscrire une licence-assurance pour chaque stagiaire en vue d'offrir une sécurité maximum au niveau juridique. L'avantage pour les stagiaires était de pouvoir intégrer un club du département, rencontrer d'autres spéléos, développer et parfaire leurs connaissances spéléologiques, d'être acteurs de leur progression ... et de générer des effectifs supplémentaires pour la Fédération (*à très court terme, je souhaitais créer une section Spéléo au sein du C.P.A.*).

Compte tenu de l'expérience des stagiaires dans le domaine des « cordes » (*tous avaient un vécu escalade et spéléologique*), j'ai procédé à un test de niveau technique afférant à l'évolution sur corde semi-statique (*épreuve de progression sur corde fixe sur structure artificielle*) en vue de déterminer un positionnement et de constituer 2 groupes de niveau homogène (*le 2^{ème} groupe serait encadré par Antoine, mon collègue Spéléo*).

Il est utile de préciser que j'avais prévu l'achat du matériel collectif et individuel indispensable pour ce type d'action. Les objectifs déterminés par l'équipe pédagogique et la coordination du C.P.A sont de toute évidence :

- **La finalité :** Favoriser la qualification et l'emploi, accroître le champ de compétences de la structure par la création de nouvelles prestations.
- **L'objectif Général :** amener les stagiaires à l'autonomie en progression et dans les cavités de classe IV et de les préparer à l'encadrement des cavités de classe III. Acquérir les connaissances qui font l'attrait du milieu souterrain.
- **Les objectifs spécifiques :**
 - a) Techniques d'équipement et de manipulation de matériel (*auto-secours*),
 - b) Progression sous terre, utilisation des agrès, sécurité,
 - c) Connaissances générales et particulièrement du milieu spécifique,
 - d) Pédagogie (*savoir/cognitif, savoir-faire/techniques, savoir-être/affectif*),
 - c) Techniques d'encadrement et techniques de dégagement d'équipier.
- **Les objectifs opérationnels et les moyens mis en œuvre :**
 - a) 5 journées de plateaux techniques en falaise et pratique de la Spéléo sur des cavités de classe II et III en Charente et Vienne (*gouffre de la Fosse mobile, falaises des Eaux Claires (16) ..., gouffre des Basses plantes et falaises de la Guignoterie (86) ...*).
 - b) Journées de mises en situation pédagogique des stagiaires sur des publics supports (*principalement scolaires*) avec le CPA Lathus.
 - c) 8 journées d'exploration sous forme de stage dans les cavités du Lot dans le but de parfaire la technicité d'exploration et de progression verticale.
 - d) Alternance en salle pour les séquences théoriques (*conduite de séance, karstologie, topographie, Q.C.M, ...*).

e) Un minibus de 8 places, 2 cadres, tout le matériel individuel et collectif nécessaire à la pratique, tableau blanc, rétroprojecteur, photocopiés, topos et le gîte de l'Espinières pour l'hébergement sur le Causse de Gramat...

En ce qui concerne les méthodes d'évaluation, je me suis basé sur 3 formes d'évaluation pour connaître et apprécier le niveau de progression et de compétences de chaque stagiaire.

- 1- **Evaluation Prédictive** : évaluation initiale, constat de départ, test technique de positionnement en vue d'harmoniser les niveaux.
- 2- **Evaluation Formative** : contrôle continu, en cours et fin de séance exprimée en terme de capacité. Sont-ils capable de franchir un fractionnement ? L'outil employé est la fiche d'évaluation nominative.
- 3- **Evaluation Sommative** : évaluation finale, examen, sanction, bilan individuel. Le stagiaire a-t-il le niveau pour se présenter à l'examen du BAPAAT Spéléo? A-t-il satisfait aux exigences du référentiel ?

L'évaluation nous a permis de connaître le niveau atteint et de situer les stagiaires par rapport à des objectifs définis grâce à des comportements observables et/ou des critères de réussite. L'évaluation formative est une sorte de tableau de bord de l'action pédagogique car elle permet à l'encadrement de se situer dans l'état d'avancement du programme/référentiel. Enfin, ces phases d'évaluation nous permettent de nous remettre en question sur notre intervention pédagogique et au stagiaire de pouvoir s'auto-évaluer par rapport aux objectifs spécifiques et opérationnels.

3-1-4/ Bilan de cette action :

Après avoir mené cette action en qualité de responsable pédagogique, j'ai démissionné de la structure pour me diriger vers de nouveaux horizons. Par contre, j'ai partagé des moments très forts avec mes collègues car nous étions dans un contexte relationnel différent avec un véritable enjeu de qualification professionnelle.

J'ai ressenti de la part de ma hiérarchie, la sensation d'être mis à l'épreuve dans l'obligation de résultats et je me suis employé à réaliser du bon travail pour me prouver que j'étais capable de relever le challenge qui m'était imposé.

Pour mes collègues de travail, ce fut l'occasion d'appivoiser et d'apprécier ce nouveau milieu. Par leur investissement, ils ont pu améliorer leurs qualités et renforcer des liens affectifs (*confortement de l'esprit d'équipe*). L'activité spéléologique concourt à la prise de responsabilité individuelle et à l'entraide collective, à l'éducation au sens du danger pour apprendre à anticiper et à prévoir, une des nombreuses vertus des activités de pleine nature.

La réussite pour moi, c'est d'avoir pu transmettre et partager avec passion le contenu du référentiel et d'avoir suscité des vocations.

Après avoir quitté la région, j'ai pris connaissance du résultat à l'examen du BAPAAT Spéléo organisé sur la région Poitou-Charentes : 5 sur 6 ont été reçus à l'examen ...

3-2/ La participation au pilotage d'une action de formation de préparation au B.E.E.S Spéléologie avec l'I.N.F.A.C de Pau et le C.D.S 64 en 1998 :

Cette action est partie des constats suivants :

- proposer une offre correspondant à une demande croissante sur la Spéléologie et le Canyon sur la région Midi-Pyrénées,
- faire face à une pénurie de professionnels de la Spéléologie et plus particulièrement sur le département des Hautes-Pyrénées (*2 professionnels dans le 65 sur un total de 205 recensés sur le territoire national*),
- l'insistance du S.N.P.S.C, par l'intermédiaire de son représentant local pour le non respect de la réglementation sur certaines structures et mettre un terme à la concurrence déloyale,
- réguler le nombre de salariés officiant sans la possession d'un diplôme d'Etat suite à plusieurs contrôles effectués par les services de la D.R.J.S pour le non respect de la réglementation relative à l'encadrement rémunéré de l'activité,
- le souhait d'un certain nombre de professionnels du sport nature en Midi-Pyrénées de se qualifier en Spéléologie (*5 des 12 candidats retenus étaient licenciés au C.S.C*).

3-2-1/ La finalité : formation préparatoire au probatoire du BEES 1^{ER} degré de Spéléologie :

Les objectifs généraux :

- 1- Préparation des candidats aux tests probatoires du BEES,
- 2- Mise à niveau technique pour l'accès direct à la préformation pour les Initiateurs Fédéraux,
- 3- Préparation technique et physique à l'UF2 pour l'ensemble des stagiaires.

Contenus des objectifs spécifiques : formation pratique et théorique sur 4 semaines :

- Fondamentaux techniques : progression, équipement ...,
- Fondamentaux théoriques : karstologie, topographie, prévention, secourisme ...,
- Complément liste de courses : 2 cavités de -600m, 2 cavités de -350m, 2 cavités aquatiques, 16 cavités de classe 4. (*accès direct à la préformation pour les titulaires de l'initiateur*),
- Explorations d'envergure dans 4 départements karstiques (*P.A, Haute-Garonne, Lot, Vaucluse*).

3-2-2/ Le rôle et la place tenue dans le projet :

Au cours de cette action, je n'ai pas tenu un rôle majeur de coordinateur contrairement au projet BAPAAT du CPA Lathus, néanmoins, j'ai participé à l'élaboration du programme et à l'élaboration du planning conjointement avec Jean-François Godart, responsable technique (*proposition du contenu et modalités financières*).

Suite à nos rencontres de préparation, et notamment sur l'étude du C.V des stagiaires, il est apparu un décalage important entre le niveau technique des stagiaires et le temps imparti pour mener à terme la finalité de l'opération. Il a été convenu d'un commun accord avec Jean-François Godart de préciser aux stagiaires retenus que seule la préparation ne pouvait se substituer à la pratique régulière au sein d'un club (*ce qui a permis de recruter 5 licenciés supplémentaires pour notre club ! ...*). Outre la comptabilisation des candidats potentiels, il nous a fallu identifier ceux qui apparaissaient susceptibles de réussir.

C'est ainsi qu'un comité de pilotage a été mis en place par l'INFAC à notre demande pour apprécier le niveau technique des stagiaires et mesurer leur degré de motivation lors de la mise en œuvre d'un entretien individuel. Sur les 17 prétendants à cette préformation, 12 ont été retenus ...

Au niveau de l'équipe de cadres, J.F Godart et moi-même étions présents sur l'ensemble des 4 semaines, les deux autres membres sont intervenus ponctuellement en fonction de leurs disponibilités pour réaliser au moins 3 groupes de 3 ou 4 stagiaires à chaque sortie.

A l'occasion de cette intervention, outre les séquences pratiques et théoriques, j'ai conçu un petit document (*en annexe n°3*) sur l'approche pédagogique en Spéléo destiné aux stagiaires pour les aider à structurer une séance d'encadrement lors de la formation spécifique en préformation et l'UF 1 du BEES.

3-2-3/ Les candidats retenus :

Abadie Patrick, Berland Nicolas, Bruel Frédéric, Burban Sylvain, Casteyde Bruno, Citoleux Christophe, Gayralde Jean Louis, Huchet Enault Gaël, Legrand Guillaume, Lorain Frédéric, Teyssier Pierre, Terrier Nicolas.

Tous les participants sont issus du milieu sportif professionnel. Certains sont titulaires d'un, deux, voire trois Brevets d'Etat dans le sport nature (*Abadie P., Bruel F., Berland N., Burban S., Citoleux Ch., Casteyde B., Legrand G., Lorain F., Teyssier P., Terrier N.,*) et exercent en qualité de salariés ou de travailleurs indépendants dans le Département des Hautes-Pyrénées. J.L Gayral est titulaire d'un BAPAAT Spéléologie (*ancien stagiaire formé par mes soins lors d'une précédente action avec l'INFAC en 1996/ annexe n°5*). Messieurs Gael Enault Huchet et Nicolas Terrier possèdent l'Initiateur Fédéral. 5 stagiaires sur les 12 sont licenciés au CSC et pratiquent la spéléologie plus ou moins régulièrement. Il est utile de préciser que je connais tous les stagiaires contrairement à mes collègues, ce qui a facilité l'interrelation.

3-2-4/ L'aspect organisationnel de la formation :

Suite à l'acceptation du projet de formation le 26 Juin 1998 par Mr Garrigue, inspecteur coordonnateur spéléo au Ministère Jeunesse et Sports, l'I.N.F.A.C a commandité au C.D.S 64 l'organisation de 4 semaines de préparation au BEES Spéléo pour un effectif de 12 Stagiaires. Le but de cette action était de préparer techniquement et physiquement les stagiaires aux épreuves du B.E.E.S Spéléo et de constituer la liste de courses.

Le budget de fonctionnement a été calculé sur une base de 426,25 Frs/J/Stg (*sur un budget global de 102300,00 Frs*). La prise en charge financière des frais de formation des participants a été étudiée et réalisée par l'Association de Développement des Pyrénées par la Formation (A.D.E.P.F.O) qui sollicite des financeurs comme l'Etat, Régions, F.S.E. pour le porteur de projet qu'est l'I.N.F.A.C.

L'organisation générale fut assurée par l'I.N.F.A.C Aquitaine et l'organisation technique par le C.D.S 64. L'équipe d'encadrement fut dirigée par Jean-François Godart, responsable technique et secondée les cadres suivants : Laurent Maffre B.E indépendant, Frédéric Vialles B.E indépendant et moi-même, B.E indépendant.

Les tests d'entrée en formation ont été organisés le 19 Octobre 1998 par Jean-François et moi-même sur falaise proche de Louvie Juzon. A l'issue de ces tests, pour vérifier les prédispositions et l'aptitude physique et technique sur le terrain de chaque participant, nous avons enchaîné sur l'action de formation technique en alternance de 4 semaines.

D'un commun accord avec l'équipe d'encadrement, nous avons retenus 4 massifs pour la constitution de la liste de courses conformément au référentiel du B.E Spéléo : 1 semaine dans les Pyrénées Atlantiques (64), 1 semaine sur la Coume Ouranède (31), 1 semaine dans le Lot (46) et l'ultime semaine dans le Vaucluse (84).

3-2-5/ Bilan de l'action :

Sur les 12 stagiaires présents au début de l'action, Mrs Bruel F., Abadie P., Lorain F., Casteys B., Gayral J.L) ont abandonné pour des problèmes divers (*Professionnels, familiaux, condition physique, perte de motivation ...*) sur la 4^{ème} semaine de formation.

A l'issue de l'ultime semaine organisée en Novembre 2008, les 4 stagiaires rescapés se sont présentés aux tests techniques (*sauf Mrs Citoleux, Huchet Enault et Terrier, Initiateurs Fédéraux entrés directement en préformation*) en Décembre 1998. Mrs Burban, Berland, Legrand et Teyssier ont réussi les épreuves d'entrée et ont rejoint Mrs Citoleux, Huchet Enault et Terrier en préformation. M. Huchet Enault a échoué en préformation et les 6 autres stagiaires ont réussi à poursuivre le cycle de la formation spécifique qui les a menés à l'examen final en 1999.

C'est un résultat mitigé avec sur un total de 6 réussites à l'examen final pour 12 candidats entrés sur le cycle de préparation, soit 50 % de réussite sur l'ensemble des stagiaires. Plusieurs raisons peuvent être invoquées :

- le début de la période de préparation a pris du retard pour des raisons administratives et budgétaires,
- de ce fait, certains stagiaires ont repris leur saison comme moniteur de ski ou pisteur-secouriste mi-novembre,
- d'autres stagiaires ont eu du mal à appréhender le niveau d'exigence demandé,
- initialement prévu sur un cycle de 8 semaines de préparation, la formation INFAC a été réduite à 4 semaines pour une raison principalement financière,

- la compression du programme de formation rétablie sur 4 semaines a induit des difficultés en terme de durée de préparation (*trajets importants, accumulation de fatigue...*).

J'ai essayé d'aider extra-professionnellement les stagiaires dans le cadre des sorties organisées par le club pour combler les manques techniques et les aider au mieux à se préparer...

3-3 / La création d'un centre de formation « E.C.T Formation » en 1999 :

Après le dépôt de bilan volontaire de la société « Entre ciel et Terre » S.A.R.L et la création de l'entreprise individuelle « **E.C.T Formation** » en 1999, c'est un nouveau départ et un changement de fonctionnement qui se sont amorcés dans le domaine de mon évolution professionnelle ...

En effet, j'avais de nouveau le souhait et l'envie de travailler seul mais en réseau et de me spécialiser dans le domaine de la formation.

Très vite, j'ai formulé une demande de déclaration préalable en Mars 1999 auprès de la **Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Continue de Midi-Pyrénées** en vue d'obtenir un numéro d'enregistrement d'organisme de formation professionnelle (*73.65.00301.65/ code NAF 804 D - autres activités d'enseignement*). A ce titre, en qualité d'intervenant dans le champ de la formation professionnelle continue, **je dois remettre chaque année un bilan pédagogique et financier retraçant mon activité.**

La partie pédagogique de ce bilan **permet d'identifier les moyens en personnels qui ont été mobilisés pour la réalisation des prestations de formation, les volumes de formation réalisés dans l'année, ainsi que le niveau des formations dispensées.**

La partie financière recense l'ensemble des recettes ventilées par type de client ou financeur et les dépenses, répertoriées selon le plan comptable spécifique applicable aux organismes de formation. En général, je réalise cette opération avec ma comptable pour ne commettre aucune erreur.

Ce bilan permet d'établir des statistiques nationales et de suivre l'activité de formation professionnelle continue. Il peut également être utilisé dans le cadre du contrôle, par l'Etat, des pratiques de gestion des organismes de formation et d'exercice de leur activité.

3-3-1/ Le concept de cette formation :

De part l'expérience acquise dans le domaine des travaux sur cordes hors saison, j'ai choisi de dispenser des formations « **techniques de cordes appliquées aux travaux d'accès difficiles et en hauteur** ». Ces cycles de formation reposent sur un enseignement théorique et pratique lié aux spécificités du métier de technicien cordiste (*en annexe n°6 : formations générales & préparations à la certification de Technicien Cordiste*).

L'utilisation des cordes permet, pour ne citer quelques exemples, d'accéder à des sites difficiles d'accès en toute sécurité et de supprimer les échafaudages. Leur rapide mise en œuvre permet de réduire les coûts d'intervention et, si leur utilisation se fait dans les règles de l'art, d'augmenter la sécurité de l'opérateur car il est toujours assujéti à une chaîne de sécurité.

Peu à peu, l'exportation des techniques de Spéléologie s'est généralisée à presque tous les corps de métier du bâtiment et des travaux publics.

A cette époque, l'essor important de ce secteur a engendré la création d'un grand nombre d'entreprises spécialisées. Elles ont généré une demande conséquente de personnels plus ou moins formés à ces techniques occasionnant de véritables risques sur les chantiers.

C'est ainsi que j'ai choisi de mettre à profit mon savoir-faire en créant des modules de formation spécifiques basé sur des modes de progressions qui s'utilisent à partir des techniques de Spéléologie d'exploration et de pouvoir répondre à une demande particulière dans le B.T.P.

3-3-2/ L'organisation d'une formation de Technicien Cordiste :

Ces formations qualifiantes sont adaptées aux besoins de chacun en fonction de l'expérience et s'articulent en deux cycles d'apprentissages de 4 semaines.

L'objectif de la formation initiale C.Q.P 1 est de former des intervenants capables, en mettant en œuvre les techniques de cordes adéquates de s'adapter en sécurité aux situations professionnelles courantes.

Le cycle 2 est destiné aux techniciens totalisant au moins 800 h d'activité professionnelle et qui souhaitent valider leur expérience professionnelle par une certification de niveau V, le C.A.T.C .

Ces cycles de formation se déroulent sur 20 jours, soit 140 heures en période continue à raison de 7 heures par jour. Une journée supplémentaire est consacrée au passage de l'examen qui, en fonction de l'expérience du candidat, sera orienté sur un C.Q.P ou un C.A.T.C.

L'effectif de stagiaires par cycle est volontairement limité à 6 pour des raisons évidentes de sécurité, et de qualité d'enseignement entraînant une optimisation de la relation pédagogique.

Nous sommes deux formateurs (*Isabelle Fouquet et moi-même*) à intervenir sur la partie pratique en vue d'obtenir une organisation plus rationnelle du projet pédagogique et de garantir une présence attentionnée auprès de nos stagiaires dans l'objectif de les accompagner dans les meilleures conditions à l'examen (*ce qui peut expliquer un très bon taux de réussite*). La partie théorique est assurée par un troisième intervenant, Bernard Dassibat qui s'occupe de la formation Sauveteur Secouriste du Travail et du module Hygiène et Sécurité.

3-3-3/ Moyens organisationnels mis en œuvre pour la réalisation de ces actions :

- structure d'accueil et d'hébergement avec salles de formation (*FJT de Tarbes*),
- structure « indoor » de 25 m de haut et d'une surface totale de 5000 m²,
- nombreux sites naturels ou artificiels (*falaises, ponts ...*) dans un rayon de 30 kms,

- prêt aux stagiaires, de l'ensemble du matériel E.P.I individuel et collectif nécessaire à l'entrée du stage,
- délivrance d'un mémento, photocopiés,
- actions suivies et évaluées individuellement tout au long du dispositif,
- gestion administrative par mes soins des conventions de prises en charge financière et des dossiers d'inscription des stagiaires aux examens ...

L'architecture type d'un module de formation "Inter" :

- Module Législation, Réglementation, Hygiène et Sécurité 7 h
- Module « Vérificateur des Equipements de Protection Individuelle ».... 7 h
- Module « Sauveteur Secouriste du Travail » 14 h
- Module « Techniques de cordes » 112 h
- Examen C.Q.P ou C.A.T.C 7 h

Ces cycles de formation sont exclusivement axés sur la technique et l'apprentissage d'un conditionnement sécuritaire. Aucun geste opératoire n'y est enseigné car ce n'est pas l'objet du stage. C'est avant tout une formation complémentaire à certains corps de métiers qui sont potentiellement amenés à évoluer dans des milieux comportant des risques de chutes ou réaliser des tâches en suspension à l'aide d'Equipements de Protection Individuelle de classe III.

La clientèle d'E.C.T Formation est très diverse : du demandeur d'emploi au salarié d'entreprise en passant par des artisans, fonctionnaires ou militaires en reconversion ... Les moyens de financement sont très variés : de l'autofinancement à la signature de conventions avec l'Etat et les Régions, en passant par le financement des entreprises (*OPCA*) ou des fonds d'assurance formation des artisans et des travailleurs indépendants (*AGEFICE, FAF ...*).

Bien que ces formations s'adressent à toute personne motivée, porteuse d'un projet professionnel, j'ai instauré des modalités de participation de façon à définir des pré-requis qui peuvent être définis comme l'ensemble des compétences minimales nécessaires pour suivre le cursus de formation :

- Etre en bonne santé et justifier d'une aptitude physique (*certificat médical*),
- Aptitude d'adaptation au milieu vertical (*pas d'appréhension au vide*),
- Savoir lire et écrire,
- Aimer travailler à l'extérieur et en équipe (*solidarité, coopération, esprit d'initiative*).

3-3-4/ Les motivations et aspirations des stagiaires :

Tout d'abord elle correspond à un besoin, car ce secteur est en pleine évolution. L'emploi en est bien sûr la finalité car ce secteur est générateur d'emploi ou de diversification professionnelle.

Dans la plupart des cas, cette formation vient en complément d'une profession déjà maîtrisée (*grimpeur-élagueur, scaphandrier, maçon, électricien par exemple*) mais aussi dans la recherche d'une compétence supplémentaire pour les saisonniers (*pisteuse-secouriste, moniteur de ski, accompagnateur ...*) afin de travailler hors saison. Autre phénomène observé pour certains stagiaires, c'est la possibilité de pouvoir se former rapidement et de trouver un emploi dans la

foulée (par la filière intérim pourvoyeuse d'emploi) pour générer des moyens et de financer une autre formation professionnelle sportive (*aspirant-guide, pisteur-secouriste ...*).

Voici quelques aspirations que j'ai pu dégager auprès des stagiaires : (*annexe n°2 : appréciation des contenus de formation par les stagiaires/fiches de liaison DRTE*).

- acquérir un savoir-faire technique (*notions d'évolution sur cordes en sécurité*),
- acquérir une qualification professionnelle,
- travailler à la carte dans la filière intérim,
- ouverture pluriactive pour les professions saisonnières,
- changer de métier par la reconversion en F.P.C,
- acquérir de nouvelles compétences pour se diversifier professionnellement (*élagueur, scaphandrier ...*).

Pour conclure sur ce chapitre consacré à la description de l'expérience de direction, j'ajouterai qu'E.C.T Formation participe activement avec le G.R.E.T.A de Die et l'organisme « Développement et Promotion des Métiers sur Cordes » à l'habilitation des techniciens cordistes.

En qualité d'acteur de la formation professionnelle continue, je participe en tant que membre de jury aux différentes certifications et aux différentes actions d'expertises sur l'évolution des diplômes. Depuis 10 ans, E.C.T a formé plus de 400 stagiaires avec un taux d'insertion professionnelle de 83 % en 2007, preuve de la viabilité de son organisation, du professionnalisme de son équipe et de la reconnaissance du milieu professionnel.

Au niveau du contexte socio-économique, je constate depuis quelques années une stagnation des flux de formation avec un « pique » en 2007, et un démarrage difficile en 2008.

4 Bilan des compétences acquises

Les outils, méthodes utilisées et modèles de références :

4-1/ En ce qui concerne les moyens et outils mobilisables :

En qualité de centre de formation, les outils opérationnels de fonctionnement sont en place.

Juridiquement, **ECT Formation** est installé et identifié commercialement par de nombreux partenaires du secteur. Un partenariat avec les agences d'intérim et une vingtaine d'entreprises du secteur des travaux sur cordes a été établies depuis maintenant une dizaine d'années. Au niveau publicitaire, le site web www.respirez-entre-ciel-et-terre.com et www.ectformation.eu sont bien référencés sur « Google » et l'envoi régulier et ciblé de mailing aux entreprises concourt au développement du centre de formation par un flux régulier de stagiaires.

Le niveau d'exigence, le taux de réussite en certification et d'insertion professionnelle et l'obligation de résultats que je m'impose participent indéniablement à la notoriété **d'ECT Formation**.

L'ingénierie semble bien rodée sur les formations proposées. L'équipe participe et s'appuie sur un réseau qui lui permet de suivre l'évolution du secteur des travaux sur cordes.

Mon implication sur les différents jurys de certification et un suivi actif sur les évènements concourent à une présence active sur les comités d'expertises d'évolution des diplômes de Technicien Cordiste.

ECT Formation se positionne et s'affirme dans le paysage français des centres de formation spécialisés dans les travaux en hauteur et je souhaite qu'il puisse se pérenniser par le développement d'actions bi-qualifiantes.

4-2/ Les méthodes utilisées et modèles de références :

Pour concevoir mon action de formation, je m'appuie sur un référentiel professionnel et je construis un projet pédagogique qui me permettra à terme de valider un objectif général (*la réussite à l'examen pour un groupe de stagiaires par exemple*).

J'adopte une pédagogie par objectifs qui décrit l'ensemble de comportements que le stagiaire doit maîtriser pour être compétent. Un objectif pédagogique doit décrire à la fois une action et un comportement observables (*ce stagiaire doit être capable de vérifier et de s'équiper de ses E.P.I*). Il exprime de façon détaillée les « aptitudes » que le stagiaire doit acquérir.

Il exprime le résultat que le formateur et le stagiaire veulent atteindre en commun en fin de cycle de formation : acquérir l'autonomie et valider ses nouvelles compétences lors des épreuves de certification.

La pédagogie par objectifs doit comprendre :

- l'action à réaliser,
- les conditions dans lesquelles elle se réalise,
- le niveau d'aptitude/capacité à atteindre.

Selon moi, les objectifs servent principalement à :

- savoir où je vais (*et accessoirement, à m'assurer que je suis capable d'y aller*). Chaque objectif pédagogique est une composante essentielle du référentiel de formation ;
- vérifier que j'y suis arrivé, que le but de la formation est atteint ;
- faciliter l'évaluation en fin de séquence ou en fin de formation ;
- faciliter l'animation, en me fournissant des repères pour le choix des méthodes pédagogiques ;
- éventuellement de modifier mon projet après une première session de formation.

Voici comment je définis l'évolution des objectifs pédagogiques dans le cadre de la formation :

- l'acquisition du savoir-faire comportemental : être capable d'équiper et progresser sur cordes en sécurité dans toutes les configurations.
- réception, prise de conscience puis modification du comportement puis intériorisation.
- l'acquisition du savoir-faire technique : être capable de résoudre les problèmes de frottements de cordes.

Imitation, reproduction accompagnée, puis réalisation autonome, puis automatisation, performance, amélioration et innovation.

- l'acquisition du savoir théorique : connaître la réglementation, les notions physiques qui s'appliquent à l'utilisation des cordes

Ecoute mémorisation, application et utilisation.

Si le besoin et les objectifs se formulent en termes de compétences à acquérir, les méthodes pédagogiques décrivent les moyens choisis par le formateur pour y parvenir. Il en existe principalement 4 qu'il faut choisir en fonction de la situation donnée.

1-La méthode de l'exposé : le formateur parle, les stagiaires écoutent.

2-La méthode démonstrative : le formateur explique et montre, puis les stagiaires appliquent.

3-La méthode interrogative : le formateur pose les questions, les stagiaires répondent.

4-La méthode de la découverte : les stagiaires expérimentent puis le formateur conceptualise.

Par l'analyse des comportements observables (*Feed-back*), je peux utiliser les formes pédagogiques appropriées qu'elles soient « traditionnelles » dans l'apport de savoir-faire techniques et sécuritaires ou « interrogatives » dans l'apport de savoirs cognitifs (*législation, réglementation, connaissances matérielles ...*).

Une situation et un moyen que j'utilise souvent dans un contexte d'apprentissage technique, c'est l'aménagement de milieu qui permet de proposer une variété de situations et d'offrir un « temps moteur » favorable pour chaque stagiaire car ils évoluent à plusieurs en autonomie surveillée (*mise en place d'un parcours d'évolution verticale parsemé de situations professionnelles courantes*).

Quelques mots sur l'évaluation :

C'est un moyen de régulation du processus pédagogique qui doit permettre d'apprécier en toute objectivité les capacités du stagiaire sur son niveau d'acquisition et du formateur sur la validité de son action pédagogique et les moyens mis en œuvre.

L'évaluation est un jugement de valeur, une appréciation critique sur la qualité de l'action, des apprentissages effectués, des compétences acquises ou encore du dispositif.

Voici comment j'appréhende le système d'évaluation :

L'évaluation formative :

Elle s'effectue au cours de la formation grâce à la fiche d'évaluation individuelle qui permet de guider et d'orienter le stagiaire dans le processus de formation. Elle s'applique à leurs acquisitions et mesure leur progrès ou leurs difficultés. Pour moi, elle indique notamment les obstacles auxquels se heurte le stagiaire (*outil employé en annexe n°7 : la fiche d'évaluation*).

L'évaluation critériée :

Elle me permet de confirmer ou d'infirmer si les objectifs sont atteints par les stagiaires ; c'est par exemple l'organisation d'un examen blanc. Indirectement, on procède à une évaluation normative qui compare les performances entre les stagiaires car sur les ateliers, une prise de temps est effectuée, ce qui me permet d'établir une hiérarchie de niveau en vue d'attribuer des notes techniques (*outil employé en annexe n°8 : fiche d'examen blanc*).

L'évaluation sommative :

Elle se déroule en fin de formation et elle est utilisée comme base de décision pour le devenir de l'action. C'est le collège de formateurs qui œuvre pour définir l'évaluation la plus pertinente possible pour chaque stagiaire en fonction des résultats obtenus et des critères comportementaux. Le processus est le suivant dans le cadre de fonctionnement d'E.C.T :

- la moyenne des 3 Q.C.M donne une note sur les connaissances théoriques,
- l'implication, le niveau de progression et le résultat de l'examen blanc quantifient le niveau d'acquisition du niveau pratique.

Sur la rédaction du certificat de compétences, le stagiaire sera positionné en fonction des résultats : (*annexe n°9 : certificat de compétences*).

NIVEAU INSATISFAISANT pour les notes inférieures à 10/20
NIVEAU MOYEN pour les notes comprises entre 10 et 13/20
NIVEAU SATISFAISANT pour les notes supérieures à 13/20

L'évaluation de fin de cycle :

C'est une fiche d'appréciation du contenu général du stage qui est proposée au stagiaire pour qu'il puisse s'exprimer sur l'organisation. Pour l'équipe de formateurs, c'est le retour à chaud et un moyen de régulation de l'acte pédagogique (*annexe n°10 : fiche appréciation stagiaire*).

Le bilan de fin de stage permet à tous les acteurs de s'exprimer collectivement et individuellement sur l'ambiance générale de la formation et d'en tirer les conclusions.

4-3/ Les compétences acquises :

Depuis près de 10 ans, je conduis en autonomie des dispositifs de formation d'adulte et anime des interventions relatives au champ de compétences professionnelles des travaux en hauteur et de la Spéléologie.

Je contribue, par la formation et à partir de mon expertise technique, à la qualification professionnelle des adultes que je reçois pour leur permettre notamment l'accès ou le maintien dans une situation d'activité ou d'emploi. Je travaille souvent en équipe et entretiens des relations avec l'environnement professionnel et institutionnel.

Aujourd'hui, je suis capable de :

1) D'accompagner des personnes en formation et suivre des parcours et des projets :

- Orienter, positionner et construire des parcours individuels de formation combinant différentes modalités,
- Suivre les projets professionnels et gérer l'alternance en formation/emploi,
- Accompagner les personnes isolées ou en difficulté dans leur parcours et leurs apprentissages,
- Conduire des entretiens individuels dans le cadre d'une formation,
- Contribuer à la valorisation et au développement de dispositifs ou d'actions de formation par l'activité d'accompagnement.

2) D'animer des actions de formation :

- Préparer l'animation d'une formation collective ou individualisée en présentiel en « Inter » ou « Intra », de définir des contenus d'enseignement et de déterminer des objectifs pédagogiques (*ingénierie pédagogique*),
- Animer des séances de formations collectives ou individualisées, conception et animation de cours en face à face pédagogique,
- Accompagner et évaluer les apprentissages des stagiaires en formation,
- Assurer la conduite administrative et pédagogique d'une action de formation,
- Contribuer à la valorisation et au développement de dispositif ou d'action de formation par l'activité d'animation.

3) De construire et de conduire des actions spécifiques de formation :

- Contribuer à la valorisation et au développement de dispositifs ou d'actions de formation par l'activité d'ingénierie,
- Construire le scénario pédagogique global d'une action spécifique de formation dans les spécialités de la Spéléologie et des Travaux sur Cordes,
- Construire un projet d'action spécifique de formation dans ces deux activités à partir d'un cahier des charges (*concevoir un planning, mobiliser les personnes ressources, organiser le déroulement des épreuves des examens BAPAAT et CQP1, définir un coût horaire, établissement d'un budget de fonctionnement, suivi individuel des évaluations des actions, organiser les aspects matériels, choisir les sites de pratique, constituer un réseau pour trouver des publics supports et des entreprises pour accueillir les stagiaires lors des stages en situation dans le cadre de l'alternance ...*),
- Conduire et évaluer le projet et les actions de formation pour moderniser et définir des perspectives d'amélioration.

Au regard de cette liste de compétences, sans doute incomplète et limitative, je constate qu'en qualité de formateur, j'exerce une profession complexe de part la diversité des tâches.

L'ensemble des compétences utilisées pour mettre en œuvre une action de formation mobilise ainsi des savoirs théoriques (*connaissance parfaite des secteurs Spéléo et Travaux sur cordes au niveau législatif et réglementaire, connaissance des publics accueillis, des techniques d'encadrement de groupes, des techniques de progressions, savoirs scientifiques ...*) mais aussi des savoir-faire multiples : pédagogiques, organisationnels, expertises techniques sans oublier le « savoir-être », qualité d'attitude indispensable dans le partage d'un savoir.

Autre qualité du savoir-être, c'est la forme empathique nécessaire à la bonne assise du dialogue pédagogique pour créer un climat favorable au sein d'un groupe d'apprenants (*l'acte de formation s'inscrit dans la relation humaine*).

Toutes ces compétences sont en constantes interactions les unes avec les autres, ce qui permet, face à une situation problème à résoudre, d'adopter la stratégie la plus appropriée à mettre en œuvre.

En termes de résultats obtenus dans la réussite de mes stagiaires en formation de technicien cordiste sur les différents examens, c'est 83% de réussite au CQP1 et 100 % au CASTC pour l'année 2007 ...

Ces résultats concrétisent les méthodes de travail que je me suis imposées avec mon équipe et valorisent nos compétences et notre professionnalisme auprès de nos partenaires (*clients privés, publics et centres de certification*).

En ce qui concerne l'insertion professionnelle de nos stagiaires demandeurs d'emploi, c'est 85 % d'intégration sur le secteur des travaux sur cordes grâce à mon réseau d'agences d'intérim avec lesquelles des partenariats se sont instaurés.

Cette « plus value » et cette reconnaissance doivent être transposées dans le cadre de la formation bi-qualifiante que je souhaite mettre en œuvre dans un avenir proche.

L'activité formation est pour moi aujourd'hui, l'activité principale exercée et je me considère comme un professionnel dans ce secteur d'activité.

4-4/ Développement d'une compétence jugée centrale ; la professionnalisation :

La multiplicité des compétences et la diversité du champ d'intervention du professionnel de la Spéléologie que je suis, me permet d'être dans l'action et la remise en question en permanence.

L'**adaptabilité** est de loin, une des caractéristiques qui me permet de construire une **compétence**. La polyvalence et la réactivité qui me caractérisent sur des activités connexes telles que la formation me permettent de viabiliser économiquement ce métier « multi-facettes » et cette capacité à varier ma pratique professionnelle.

Grâce aux activités de la formation, je construis ma propre **identité professionnelle** donnant un sens à la construction et au maintien des compétences.

L'**éthique professionnelle** oriente ma pratique et les décisions que je souhaite prendre (*règles de conduite en usage dans la société, relatif au bien, au devoir, aux valeurs établies*).

La **variété des ressources** (*connaissances, savoir-faire ...*) et des **expériences vécues** permettent de **disposer de schèmes** (*structuration, formes*) **opérateurs mobilisables dans des situations diversifiées**.

Le professionnel que je suis sait gérer une gamme de situations non seulement connues mais aussi inédites car je suis en constante adaptation aux contraintes qui me sont proposées.

Parfait autodidacte dans ce secteur d'activité, je pense détenir cette **capacité à intégrer, à combiner, à convoquer au bon moment une série de savoirs, savoir-faire et de comportements (savoir-être).**

Je me suis auto-construit des compétences que je pourrais définir de « **savoirs-agir** » résultant de la **mobilisation efficaces d'un ensemble de ressources internes et/ou externes** dans des situations, « situations-problèmes », relevant de mon contexte professionnel.

Professionnel de la formation, je suis capable de :

- **Agir et réagir avec pertinence** (*savoir quoi faire, savoir aller au-delà du prescrit, savoir enchaîner des actions selon une finalité, savoir négocier, arbitrer, trancher ...*),
- **Savoir combiner des ressources et les mobiliser dans un contexte** (*savoir tirer parti non seulement de ses ressources personnelles, mais aussi des ressources de son environnement ...*),
- **Savoir transposer** (*savoir mémoriser de multiples situations et solutions types, savoir prendre du recul, se distancier, savoir modéliser, savoir repérer et interpréter des indicateurs de contexte ...*),
- **Savoir apprendre et apprendre à apprendre** (*se remettre en question, savoir tirer les leçons de l'expérience, savoir décrire comment apprend son stagiaire, dresser un bilan, utiliser des outils d'évaluation ...*),
- **Savoir s'engager** (*savoir engager sa subjectivité, savoir prendre des risques, savoir entreprendre, savoir respecter une éthique professionnelle ...*),
- **Savoir gérer un centre de formation** (*mobiliser un partenariat, construire et animer un réseau dans le champ de la formation professionnelle initiale ou continue, élaborer un projet de développement d'une formation bi-qualifiante, construire et animer un réseau avec les professionnels du secteur, gérer les ressources humaines et financières, réaliser des conventions de formation professionnelle continue, réaliser des devis et factures ...*).

nb : il est à préciser que je délègue la gestion financière à mon expert comptable pour m'alléger de cette tâche et que par ailleurs, j'adhère à une association de gestion agréée par soucis de transparence.

5 Analyse, problématique, analyse-diagnostic, propositions :

A ce stade de la rédaction, il faut théoriser l'expérience et faire naître des enseignements acquis par un constat et des questionnements qui me permettront d'analyser plus précisément ma thématique et d'avancer des propositions et des solutions.

5-1/ Analyse du constat professionnel actuel:

Actuellement, la Spéléologie offre un panel de compétences et de savoir-faire qui s'exporte de façon partielle et empirique dans certains secteurs professionnels et particulièrement dans le cadre des travaux en hauteur sur cordes.

Le milieu fédéral ne propose pas à ses membres une information sur les métiers sur cordes.

Ce constat reste identique pour les formations diplômantes du Ministère Jeunesse et Sports. Toutefois le Service Public de la Formation de la région Rhône-Alpes propose dans ses brochures d'informations un descriptif du métier de Breveté d'Etat Spéléo en insistant sur la pluriactivité et notamment la spécialisation en travaux d'accès difficile.

Au niveau syndical, le S.N.P.S.C propose pourtant à ses adhérents un contrat d'assurance spécifique à ce type d'intervention ...

Au niveau bibliographique, les 3 ouvrages consacrés aux travaux sur cordes ont été réalisés par des Spéléologues professionnels (*Dominique Achard et Jean-Paul Sounier*).

C'est pourtant les techniques « pures » de la Spéléologie Alpine qui s'appliquent dans les interventions et qui répondent aux spécificités d'accès sur les secteurs du bâtiment et des travaux publics depuis la fin des années 1970. Aujourd'hui, il est devenu banal d'observer des ouvriers cordistes glissant le long d'une corde le long d'une façade ou purgeant une falaise surplombant un axe routier.

Toutefois, se déplacer ainsi n'est pas exempt de risques si l'on ne maîtrise pas les techniques adéquates et seul le matériel et les compétences du Spéléologue permettent ce type d'intervention dans un contexte sécuritaire optimisé. Au niveau accidentologie, nous sommes la corporation la moins touchée dans les travaux dit « acrobatiques » (*source SFETH/DPMC*). Cette culture de la sécurité est sans nul doute un atout qui prédomine dans notre secteur d'activité car elle en est l'âme et le vecteur de l'évolution dans l'environnement spécifique.

Il est indéniable que le professionnel de la Spéléologie se positionne comme un expert des techniques d'évolution sur cordes et son savoir-faire technique est emprunté à d'autres fins.

Il m'est arrivé, il y a quelques années, d'être sollicité pour former techniquement d'autres corporations et il n'est pas rare d'accueillir des Brevet d'Etat d'Escalade et Guides de Haute Montagne sur mes formations, de toute évidence, une nouvelle preuve de la reconnaissance de nos compétences par les professionnels de la montagne.

Au travers de ces quelques exemples, on peut constater et apprécier que la pluriactivité et la diversité des compétences sont une réalité socio-économique qu'il est important de prendre en considération.

Pour clore sur le constat professionnel, je voulais souligner le fait qu'aucun centre de formation en France ne propose des formations bi-qualifiantes actuellement, projet que je me suis attaché à mettre en œuvre.

5-2/ Problématique:

Actuellement, je constate un manque de transfert des compétences du professionnel de la Spéléologie pour intervenir auprès des secteurs demandeurs comme les travaux sur cordes.

En tant que responsable et promoteur d'un centre de formation privé, désireux de répondre aux enjeux de l'emploi et de la qualification, j'observe une certaine carence dans les formations bi-qualifiantes technico-sportives.

Fort de ce constat, émane la question du « pourquoi ? » :

- Il n'y pas une volonté délibérée se traduisant par une stratégie d'orientation sur la bi-qualification (*méconnaissance du dispositif par les Institutionnels, les politiques et les organismes sociaux ou d'insertions*),
- La difficulté à mettre en œuvre des partenariats interministériels, (*Education Nationale, Ministère Jeunesse et Sports, Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux Publics*).

- Le manque d'incitation des centres de formation publics et privés à la mise en place des formations de ce type.

Quelques hypothèses peuvent être formulées :

- Au niveau du secteur d'activité, la culture Spéléo n'intègre pas ce type de transfert de compétences, et cette ouverture sur les pluri-compétences,
- Le Service Public et les formateurs ne sont pas innovants sur ce type de pratique.

A ce sujet, j'ai enquêté récemment auprès de Dominique BONAL et Vincent MIR, conseillers à l'emploi et à l'insertion à l'A.N.P.E de Lourdes.

Je suis amené à entretenir avec eux un partenariat pour l'ouverture de conventions et la recherche de financements pour de futurs stagiaires sur les stages de Techniciens Cordistes.

Au cours, de cet entretien, ils m'ont fait part de l'importance des financements publics, le plus souvent multiples.

Ils affirment que les Institutionnels (*Etat, Régions, Départements, Communes*) ont une réelle responsabilité dans le développement de la pluri-compétence en tenant compte des spécificités territoriales en matière de formation professionnelle. Ces institutionnels ne possèdent pas une visibilité objective sur l'évolution des pratiques, des emplois, des métiers, des filières, des parcours et des dynamiques territoriales.

Mme Bonal et Mr Mir précisent que dans nos zones rurales de montagne, il est plus que nécessaire de développer des expériences pertinentes de bi-qualifications et de pluriactivités adaptées aux différents secteurs.

Il semble nécessaire à leurs yeux, de promouvoir et de développer les compétences et les qualifications transversales pour répondre aux difficultés liées à la saisonnalité et de permettre aux publics concernés de rester au « Pays » et de développer son économie.

Il faut, comme le souligne Vincent MIR, « *dynamiser la qualification des publics mobilisés dans le cadre d'emplois de courtes durées et de repérer en priorité les populations les plus fragiles* » (*demandeurs d'emploi, saisonniers en mono-activité ...*).

Dominique BONAL insiste sur la nécessité « *de développer la qualité des emplois et de la formation en alternance* » (*contrats ou périodes de professionnalisation ...*).

Après avoir soumis et décrit mon projet dans ses grandes lignes, mes deux interlocuteurs l'accueillent avec un certain intérêt dans la mesure où il tend actuellement aux orientations politiques de la formation professionnelle.

Ces deux conseillers m'ont sensibilisé sur les vertus de l'alternance.

Ils sont d'ailleurs prêts à me soutenir lors du démarrage exécutif de l'action, voilà un signe de confiance établi et une volonté de travailler en réseau ...

5-3/ Analyse-diagnostic:

Comment résoudre la question du « pourquoi ? » par « comment faire pour que ... » :

Suite au constat professionnel et aux hypothèses retenus, il s'avère que la culture du secteur se revendique une identité exclusivement « Spéléo » et que les décideurs et acteurs de la formation professionnelle sont peu sensibilisés au développement des formations bi-qualifiantes.

Néanmoins, de part le travail que je produis, je suis identifié et reconnu par les acteurs de l'insertion comme centre de formation professionnelle qualifiant avec un taux d'insertion supérieur à 80 % et de ce fait, crédible et viable.

En m'appuyant sur mon réseau et mon expérience et celle de mon équipe dans ces 2 domaines, l'idée est d'apporter une offre innovante dans le champ d'investigation de la formation professionnelle.

Le Projet retenu :

La création et le développement d'actions de formation bi-qualifiantes dans le domaine de la Spéléologie et des Travaux Sur Cordes, filière du secteur du B.T.P.

La visée de mon travail s'oriente sur la promotion de ce concept de formation en mettant en relief 2 objectifs majeurs :

1) Objectif Social :

Répondre aux enjeux forts de l'emploi en favorisant l'accès à des publics à 2 qualifications transversales en vue de faciliter l'insertion et l'emploi durable (*réponse aux problèmes de saisonnalité*) dans les métiers de la Spéléologie et des travaux sur cordes. Cette bi-qualification s'étend dans une même spécialité : les techniques d'évolution au moyen de cordes.

2) Objectif économique :

Amener de la valeur ajoutée au centre de formation ainsi qu'à son équipe et d'autre part, une augmentation des volumes de travail dans le but de pérenniser notre activité.

5-3-1/ L'analyse prospective : vers une conduite de propositions pour développer cette pluriactivité :

Le développement socio-économique :

Le développement des activités précitées passe de plus en plus par une meilleure appréhension de l'évolution des pratiques, par de nouveaux modes de partenariats privés/publics, par un possible rapprochement intersectoriels (*prestataires touristico-sportifs et entreprises de travaux en hauteur*) et institutionnels (*M.J.S, Education Nationale, D.P.M.C*).

De nombreuses structures dans le champ de l'animation et du sport et les entreprises de travaux d'accès difficiles sur le territoire national sont demandeuses de personnels qualifiés.

Les publics pouvant œuvrer sont multiples avec une grande diversité de statuts et de niveaux disparates de formation, (*B.A.F.A et initiateurs Spéléo, pratiquants autonome de Spéléo ayant des qualifications dans le bâtiment ...*), la plupart n'intervenant dans ces secteurs que pendant des périodes limitées (*saisonniers sans bi-qualification*).

Les enjeux :

Les institutionnels ne possèdent pas une visibilité objective sur l'évolution des pratiques, des emplois, des métiers et des filières sur ces activités quelque peu atypiques.

L'objectif pour moi formateur, est de communiquer et de mettre en œuvre des solutions autour de ce projet innovant.

L'enjeu est de créer des conditions d'échange entre E.C.T FORMATION, les pouvoirs publics, (*D.R.T.E, D.D.T.E, Région, Département*), les organismes d'insertion (*A.N.P.E, Missions Locales, Maisons de l'Emploi, Directions Départementales de la Solidarité ...*) et les O.P.C.A de branches Professionnelles (*F.O.N.G.E.C.I.F, F.A.F.T.T, F.A.F S.A.B...*).

5-3-2/ Le développement de l'emploi autour :

- Du rapprochement des acteurs économiques susceptibles de mutualiser leurs besoins au profit de la création d'emplois pérennes (*contrats annualisés, ...*),
- De la sécurisation des parcours professionnels (*fidélisation d'un salarié à l'année sur 2 entreprises*),
- La stabilisation de la mobilité (*sédentarisation du salarié sur un même territoire karstique*).

5-3-3/ La formation des entrants et actifs au service de l'emploi durable :

La formation professionnelle tout au long de sa vie, avancée sociale retenue par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective de 2003 et celles des autres branches professionnelles pour contribuer à renforcer la pérennité de l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés grâce à :

- Une meilleure structuration et adaptation de l'offre de formation aux problématiques des 2 secteurs (*Spéléo/Travaux sur cordes*),
- Un recours à la formation en alternance pour favoriser l'employabilité des futurs professionnels par une mise en situation professionnelle dans l'objectif l'acquisition de l'expérience « terrain » (*mettre en adéquation l'apport des connaissances théoriques au service de la pratique professionnelle et permettre au futur professionnel de se distinguer auprès d'un employeur...*).
- Le développement de la poly-compétence dans les métiers spécifiques que sont les travaux sur cordes et l'animation Spéléo,
- L'obtention de la bi-qualification dans les métiers transversaux (*B.A.P.A.A.T Spéléologie et C.Q.P niveau 1 d'Ouvrier Cordiste*).

5-3-4/ Propositions :

En m'appuyant sur mon expérience je souhaite, dès l'année 2009, proposer une formation bi-qualifiante orientée sur les métiers sur cordes et de favoriser l'accès à plusieurs compétences professionnelles en vue de faciliter l'insertion et l'emploi durable.

En complément de la formation de technicien cordiste, l'idée est de proposer une qualification transversale avec l'organisation d'un cycle de préparation au BAPAAT Spéléo.

Me référant sur les acquis d'une bonne connaissance des secteurs et des dispositifs de financements, l'idée est d'apporter une idée originale en réponse aux enjeux de l'emploi et une volonté de contribuer au développement d'ECT Formation en valorisant le travail de toute une équipe passionnée par les métiers de la formation.

Voici les pistes de réflexion sur la partie ingénierie :

- Formation technico-sportive bi-qualifiante de 364 heures.

- Qualifications visées : C.Q.P 1 d'Ouvrier-Cordiste / B.A.P.A.A.T option Spéléologie (*niveau V*).
- Public visé : de 18 à 35 ans.
- Pré-requis non encore définis.
- Durée de la formation de technicien cordiste : 140 heures + 7 heures d'examen
- Durée de la formation BAPAAT Spéléo : 140 heures + 7 heures d'examen
- Stage en milieu professionnel : 70 heures (*entreprises de travaux sur cordes, CDS ou clubs, Ecole de Spéléologie de Bigorre, structures touristico-sportives ...*).
- Financeurs potentiels : Département, Région ...
- Demande d'agrément DRJS Midi-Pyrénées, consultation auprès de notre C.T.R.

Dans le cadre des formations dispensées par le Service Public du CREPS Rhône-Alpes de Vallon Pont d'Arc, il serait intéressant d'ouvrir des pistes et de réfléchir autour d'un projet commun sur la mise en œuvre d'une Unité de Formation spécifique « travaux sur cordes » dans le cadre des diplômes professionnels de Spéléologie...

6 - Conclusion :

Synthèse et analyse prospective

La réalisation de ce document a été pour moi l'occasion de faire le point sur mes compétences professionnelles et de réfléchir sur une problématique précise.

Professionnel de la formation, j'ai recherché un thème qui puisse, non seulement être en adéquation avec les exigences du D.E.S Spéléo, mais également ajouter une certaine plus-value à mon activité en vue de proposer une formation bi-qualifiante unique en son genre actuellement.

Après une période de réflexion, j'ai choisi un sujet qui s'inscrit dans le contexte de la pluriactivité et de la bi-compétence, une orientation de la formation professionnelle qui tend à se développer d'après les professionnels de l'A.N.P.E que j'ai pu rencontrer.

La conception de cette formation bi-qualifiante, m'offre l'opportunité de mettre en application l'ingénierie nécessaire à sa réalisation dès 2009.

Ce sera l'occasion pour moi de renouer avec l'activité Spéléologie dans un contexte différent de l'animation touristique et l'encadrement fédéral, et de créer un programme pédagogique spécifique à une préparation au BAPAAT m'appuyant sur la transmission des acquis et les expériences passées.

Ce qui me paraît valorisant dans ce projet, c'est de pouvoir mettre en œuvre une formation en alternance en tissant de nouvelles relations avec les partenaires du secteur et de pouvoir dialoguer et échanger dans le but de créer une véritable synergie dont l'objectif est de concourir au même résultat : l'insertion par la professionnalisation.

Le but étant que les stagiaires puissent ainsi se rapprocher de la réalité du terrain et d'expérimenter les compétences acquises avec l'équipe d'ECT Formation.

En ce qui concerne l'aspect prospectif, il me paraît approprié de penser à la création d'une Unité de Formation spécifique, voire complémentaire « Travaux sur cordes » dans le cadre du BEES et/ou du futur DE JEPS Spéléologie pour sensibiliser les futurs professionnels à cette activité.

L'objet de cette UF serait principalement consacré à l'approche réglementaire et législative du secteur (*décret de 2004*) avec une sensibilisation sur l'apprentissage des techniques particulières (*identification et mise en œuvre des ancrages en milieu particulier, progression et équipement sur 2 cordes avec antichute, levages de charges légères, décrochages d'équipier sur corde de sécurité dans des situations particulières...*).

Le but est de pouvoir enrichir le cursus de formation et d'offrir aux futurs professionnels la possibilité de pouvoir être réactif sur un secteur porteur d'emploi en vue de combler les périodes d'inactivité.

Le monde professionnel évolue et le secteur de la formation doit suivre les orientations et les mutations professionnelles.

Il nous faut suivre de près l'évolution du marché et faire coïncider une constante adaptation de l'offre.

Irrémédiablement notre destin professionnel dépendra de la capacité à nous diversifier...

Armel Tribot-Laspière – Aout 2008

Annexes :

- 1 - Articles de presse quotidiens régionaux.**
- 2 - Fiches de liaison D.R.T.E/ appréciation contenus stage de formation.**
- 3 - Dossier didactique : à propos de la pédagogie en Spéléologie.**
- 4 - Projet de formation polyvalente initié en 1998.**
- 5 - Formation BAPAAT réalisé avec l'I.N.F.A.C de Pau en 1996.**

- 6 - Formations générales et préparations aux certifications de Techniciens Cordiste.**
- 7 - Fiche d'évaluation formative.**
- 8 - Fiche d'examen blanc.**
- 9 - Certificat de compétences.**
- 10 - Fiche d'appréciation stagiaire.**